



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Sanna Smolander

”Ilo että saa tehdä tämmöstä!”

Vaatimukset ja voimavarat säestäjän työssä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Musiikkipedagogi YAMK

Musiikin koulutusohjelma

Opinnäytetyö

9.4.2018

<p>Tekijä Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Sanna Smolander "Ilo että saa tehdä tämmöstä!" – Vaatimukset ja voimavarat säestäjän työssä</p> <p>72 sivua + 4 liitettä 9.4.2018</p>
Tutkinto	Musiikkipedagogi YAMK
Koulutusohjelma	Musiikin tutkinto
Suuntautumisvaihtoehto	Musiikkipedagogi
Ohjaajat	FT Helena Tuomela MuM Joonas Pohjonen
<p>Säestäjän työtä on Suomessa aiemmin tutkittu vain vähän. Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin konservatorioiden säestäjien työhön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena oli kerätä säestäjien kokemuksia ja käsityksiä omasta työstään mahdollisimman laajasti ja selvittää sitä, mitkä piirteet työssä koettiin kuormittavina ja mitkä taas loivat työhön imua. Kokonaiskuvan hahmottamisessa käytettiin apuna työn voimavarojen ja vaatimusten teoriaa (TV-TV -teoria).</p> <p>Tutkimusaineistona käytettiin verkkokyselyä, haastatteluja sekä kirjoittajan omaa työkokemusta. Aineiston perusteella säestäjän työ jakautui työajan, työyhteisön ja musiikin pääkäsitteiden alle. Yksiselitteistä jakoa voimavarojen ja vaatimusten välille ei voinut tehdä, koska vastaajat kokivat asiat omista näkökulmistaan. Tuloksista saattoi kuitenkin päätellä, että kaikkiin pääkäsitteisiin sisältyi sekä voimavaroja lisääviä että vaativia piirteitä.</p> <p>Työajan voimavaroja lisääviksi piirteiksi koettiin joustavuus ja vapaus. Työyhteisön voimavarat liittyivät kollegiaaliseen ja pedagogiseen yhteistyöhön. Musiikilliset voimavarat kohosivat aineistosta selkeästi esille; soittaminen, esiintyminen sekä haastava ohjelmisto koettiin vahvasti työn positiivisina piirteinä.</p> <p>Työaikaan liittyviä vaativuustekijöitä olivat epäsäännöllisyys ja työn ruuhkautuminen. Työyhteisön vaativuustekijät näkyivät puutteellisessa tiedonkulussa soitonopettajien ja säestäjien välillä; viestinnän ongelmat vaikeuttivat tulosten perusteella monin eri tavoin oppilaiden, säestäjien ja opettajien työtä. Musiikilliset vaativuustekijät liittyivät harjoittelun palkallisuuteen. Aineistosta ilmeni, että käytännöt vaihtelivat runsaasti konservatorioiden välillä.</p> <p>Työn tuunaamisella työntekijä voi kasvattaa työn voimavaroja. Tuunaamalla työstä voi muokata itselleen sopivampaa, joko haitallisia estevaatimuksia poistamalla tai motivoivia haastevaatimuksia lisäämällä. Työn tuunaamisen esimerkkinä esiteltiin Oulun konservatoriossa koekäytössä oleva digitaalinen Slotti-ajanvarausjärjestelmä, sen käyttöön ottoon johtaneet syyt sekä käyttökokemuksia. Tuloksista ilmeni, että kokeilulla onnistuttiin vähentämään säestäjän työajan epäsäännöllisyyttä sekä lisäämään oppilaiden itsenäisyyttä omassa harastuksessaan. Säestäjät, oppilaat, vanhemmat ja opettajat kokivat uuden systeemin pääosin erittäin onnistuneena.</p>	

Avainsanat	Työhyvinvointi, kuormitus, työaika, musiikkioppilaitos, työn imu, flow, soittaminen, työn muotoilu
------------	--

Author Title	Sanna Smolander "What a Joy to Have This Kind of Job!" – Demands and Resources in Collaborative Pianists' Work
Number of Pages Date	72 pages + 4 appendices 9 April 2018
Degree	Master of Music
Degree Programme	Music
Specialisation option	Music Pedagogy
Instructors	Helena Tuomela, PhD Joonas Pohjonen, MMus
<p>This project explores the work of collaborative pianists at Finnish conservatories of music. The study focuses on well-being at work with the help of the Job Demands and Resources Theory (JD-R Theory). Which work-related factors do collaborative pianists regard as demanding and which ones create work engagement?</p> <p>The author's own work experience affected the research design and more data were collected through a survey and interviews. The results demonstrate that the work of a collaborative pianist can be divided into three main areas: working time, work community and music. It seemed to be, however, impossible to unambiguously classify these main concepts either as demands or resources due to the respondents' individual points of view.</p> <p>Working time of a collaborative pianist is often irregular. Irregularity could, however, be considered a resource, because of the flexibility and freedom of the work. Work community proved to be an important resource for collegial and pedagogical co-operation. Music emerged as the most powerful source of work engagement; playing, performing, and demanding repertoire seemed to be very important positive factors at work.</p> <p>Demanding aspects of working time were related to irregularity and the fact that pianists' work seemed to pile up heavily on certain weeks and times of autumn and spring terms. Demands within work community concerned inadequate communication between pianists and teachers. This caused gaps of information, which seemed to have a negative effect on the work of students, collaborative pianists as well as teachers. As for musical demands, the results of the study showed that conventions between conservatories vary a lot in regard to whether collaborative pianists are paid for practising or not.</p> <p>Job crafting is a way to increase job resources. This study included an example of collaborative job crafting. A digital appointment platform called Slotti has been used at the Oulu Conservatory since October 2017. Surveys among Slotti users indicated many good outcomes of this experiment. Irregularity in collaborative pianists' working hours seemed to decrease. Students were able to have more independence in their hobby. In general, pianists, parents, students and teachers responded very positively to Slotti.</p>	

Keywords	Well-being at work, work load, working time, work community, work engagement, music institute, flow, playing, job crafting
----------	--

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettinen tausta	4
2.1	Tutkimuskysymykset	4
2.2	Kolme näkökulmaa työhyvinvointiin	5
2.3	Työn voimavarojen ja vaatimusten teoria	9
2.3.1	Voimavarat tuovat työhön imua	10
2.3.2	Työn vaatimukset: esteitä vai haasteita?	12
2.4	Säestäjän työn aineettomat puitteet	14
2.4.1	Työaika	14
2.4.2	Säestäjän työyhteisö	17
2.4.3	Musiikki ja soittaminen	20
3	Käytetyt tutkimusmenetelmät	22
3.1	Laadullisen tutkimuksen periaatteita	22
3.2	Tutkimuksen esiymmärrys ja intuitio	23
3.3	Kysely säestäjille	24
3.4	Haastattelut	27
4	Säestäjän työn vaatimukset ja voimavarat	30
4.1	Säestäjän työ kyselyn ja haastattelujen valossa	30
4.2	Mitkä ovat säestäjän työn voimavaroja?	31
4.2.1	Työaika voimavarana	31
4.2.2	Työyhteisölliset voimavarat	32
4.2.3	Musiikilliset voimavarat	35
4.3	Mitkä ovat säestäjän työn vaatimuksia?	38
4.3.1	Työajan vaatimukset	38
4.3.2	Työyhteisön vaatimukset	42
4.3.3	Musiikilliset vaatimukset	45
4.4	Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria säestäjän työhön sovellettuna	46
4.5	Luotettavuuden ongelma	48
5	Työn tuunaaminen	52
5.1	Mitä työn tuunaaminen on?	52
5.2	Slotti-kokeilu Oulun konservatoriossa	53
6	Pohdinta	62

Liitteet

Liite 1. Kirje säestäjille

Liite 2. Kysely konservatorioiden säestäjille

Liite 3. Haastattelukirje

Liite 4. Slotti-kysely

1 Johdanto

Kauniiseen samettimekkoon pukeutunut nuori viulisti astelee lavalle hieman arastellen, yleisö taputtaa. Kumarrus, hiljainen virityksen tarkistus, kädet vapisevat hieman. Pianopenkillä istuva rauhallinen aikuinen hymyilee ja katsoo rohkaisevasti. Viulistiakin alkaa hieman hymyilyttää. Yhteinen keskittymisen hetki, sisäänhengitys, ja Sibeliuksen Valssi alkaa virrata. Musiikki keinahtelee, välkehtii, yhteinen matka kestää muutaman minuutin. Viimeisten sävelten jälkeen hetken hiljaisuus, yleisön innokkaat aplodit, hymyilevät katseet kohtaavat jälleen. Yhteinen hetki on ohi. Musiikki jää aaltoilemaan kuulijoiden mieliin lämpimänä ja pehmeänä.

Jaa-a, kukas viulisti se tämä nyt olikaan? Sieltä astelee punaisessa samettimekossaan. Mitä ihmettä se soittaa, onkohan opettaja muistanut merkata oikean sivun? Ohjelmassa lukee Sibeliuksen Valssi, tästä pinosta löytynee... Milloinhan me on harjoiteltu, taitaa olla useampi viikko aikaa? Taaskaan se opettaja ei ollut muistanut varata harjoitusaikaa. Millä tempolla tämä nyt pitikään aloittaa? Hirveästi väsyttää ja selkään sattuu. Koko päivä on ollut täynnä harjoituksia, sääntäilyä konsertista toiseen ja aikataulujen kanssa säätämistä, melkein jäi lounas väliin. Tämän konsertin jälkeen vielä toinen mokoma heti putkeen. Ruuhkaviikot meneillään, mitenhan ne pärjäävät kotona? No, nyt ei ehdi murehtia sitä, tästä lähtee nyt jotain. Onneksi on sentään ihana kappale ja soittaminen maistaa, kuten aina. Hymyä huuleen vaan, yhdessä hoidetaan tämä, jaksajaksaa...

Näiden tarinoiden ja opinnäytetyön myötä avaan lukijalle ikkunan konservatorion säestäjän työhön. Säestäjän työ kiinnostaa minua henkilökohtaisen työkokemukseni takia. Olen työskennellyt Oulun konservatoriossa säestyksen lehtorina vuodesta 2003 lähtien. Fiktiiviset, itse luomani tarinat kuvailevat samaa musiikkioppilaitoksen arkista tilannetta kahdesta eri näkökulmasta. Oppilaskonsertin yleisö näkee ja kuulee oppilaan ja säestäjän ainutkertaisen yhteisesityksen, harjoittelun senhetkisen tuloksen. Säestäjälle esitys on yksi pieni osa kymmenien esitysten ja soittotapahtumien ketjussa saman päivän aikana. Säestäjän kertomus sisältää tämän opinnäytetyön lähtökohdan: omat ristiriitaiset tunteeni tätä ammattia kohtaan. Työni sisältää paljon nautintoa; musiikki itsessään ja soittaminen yhdessä oppilaiden on usein ihanaa. Kuitenkin kiire, kaaos ja ajoittain kohutuuttomaksi kasvava työmäärä horjuttavat joskus jaksamistani. Loppukevään pitkien työpäivien jälkeen tunnen usein olevani kuin tyhjiin puristettu kumiankka, joka yrittää yön aikana hiljalleen palauttaa muotonsa. Tämä ristiriita on vaivannut minua jo vuosia, ja olen

joskus tuntenut siitä myös häpeää. Toisaalta koen olevani monin tavoin etuoikeutetussa työssä nimenomaan musiikin läsnäolon vuoksi, toisaalta hämmennyn, kun työ rasittaa joskus runsaasti.

Säestäjän työn erityispiirteet ovat kirkastuneet minulle vuosien aikana, työkokemuksen karttuessa. Vaikka säestäjä työskentelee samojen työehtosopimusten ja työaikamääräysten alaisena kuin muutkin musiikkioppilaitosten opettajat, työ itsessään on monilta osin hyvin erilaista. Suurin käytännön ero pianonsoitonopettajan työhön lienee aikataulujen epäsäännöllisyys. Opettajat opettavat oppilaitaan suunnilleen samanlaisen lukujärjestyksen mukaan viikosta toiseen. Säestäjä toimii, vaikkakin jonkinlaisen työajan puitteissa, enemmän tarvepohjalta. Alkusyksystä voi kulua viikkokausia ilman varsinaisia työtehtäviä, mutta mitä pidemmälle lukukausi etenee, sitä suuremmaksi työ määrä kasvaa. Lukukausien lopussa työtä onkin sitten yllin kyllin, koska tutkimukset, vuosinäytteet ja suuret konsertit sijoittuvat usein sinne. Säestäjän työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä töiden ruuhkautuminen saattaa aiheuttaa ongelmia, ainakin oman kokemukseni mukaan.

Tätä opinnäytetyötä ohjasi uteliaisuus. Tutkimuksellisesti minua kiinnosti tietää, miten muut säestäjät Suomen konservatorioissa kokivat työnsä, vai olinko ristiriitaisten kokemuksieni kanssa yksin? Mikä oli vaativaa ja haasteellista heidän kokemuksensa mukaan, ja mikä antoi voimaa työssä? Tutkimusta vauhditti myös havainto, että musiikkioppilaitosten ja konservatorioiden ammattisäestäjien työn arki on aiemmin jäänyt nimenomaan työhyvinvoinnin näkökulmasta pimentoon. Seuraava haastattelusitaatti kiteyttää osuvasti sen, miksi työhyvinvoinnin tarkastelu on säestäjän ammatissa tarpeen:

Et et, onhan se nyt siis, (paikkakunnan) konsalta ei, - - ei sieltä oo eläkkeelle kyllä terveenä kukaan säestäjä päässy.

Opinnäytetyön taustalla oli myös vahva halu kehittää omaa työtäni ja löytää keinoja kuorituksen vähentämiseen. Koska etukäteistietoa ei ollut käytettävissä, aloitin työni varovasti tunnustelemalla aihepiiriä, tutkimalla kirjallisuutta, keskustelemalla kollegojen kanssa ja tuumailemalla järkevää suuntaa itsekseni ja ohjaajieni kanssa, työkokemukseni apuna käyttäen. Tutkimuksen alussa ovet olivat auki moneen suuntaan, ja kirjoitustyön aikana kokonaiskuva muuttui muotoaan jatkuvasti.

Mitä säestäjä sitten tarkalleen ottaen tekee? Säestäjäkäsitteen terminologinen historia on mielenkiintoinen ja tunteita herättävä. Säestäjä toimii ammattinimikkeenä musiikkiop-

pilaitoksessa työskentelevälle pianistille, jonka työhön kuuluu opiskelijoiden kanssa harjoittelua ja esiintymistä. Suuri osa jousisoitinten, puu- ja vaskipuhaltimien sekä laulajien klassisesta ohjelmistosta on musiikkia, johon kuuluu piano-osuus. Tästä syystä säestäjiä tarvitaan kaikissa musiikkioppilaitoksissa. Englanninkielisissä yhteyksissä aiemmin käytössä ollut säestäjäsanana englanninkielinen vastine ”accompanist”, nimitään useissa lähteissä halventavaksi, alempiarvoiseksi ja väheksyväksi (Katz 2009, 3; collaborativepiano.blogspot.fi). Nykyään kansainväliseen käyttöön on vakiintunut käsite ”collaborative pianist”, joka sisältää itsessään oletuksen yhdessä työskentelystä ja onkin sen vuoksi kaikin puolin ”accompanist” -termiä korrektimpi; yhteistyötä tehdään kaiken aikaa sekä opettajien että oppilaiden kanssa. Lied- ja kamarimusiikissa pianistin rooli on täysin yhdenvertainen muiden soittajien ja laulajien kanssa, mutta säestäjä luo sanana kieltämättä mielleyhtymän taustavaikuttajasta tai ”myötäilijästä”. Säestäjätermin korvaajaksi Suomessa on ehdotettu ”kamaripianisti”-sanaa, joka ilmentääkin ehdottomasti paremmin työn kamarimusiikillista luonnetta. Tässä työssä käytän kuitenkin, termin ristiriitaisuuden ymmärtäen, yksinomaan säestäjäkäsitettä, koska sitä käytetään Suomen musiikkioppilaitoksissa laajasti.

Pianonsoitto ja yhteismusisointi ovat aina olleet sydäntäni lähellä, opetustyön ohella. Minulla on usein sellainen olo, että musiikki kantaa minua; yhtä lailla, kun minä soitan pianoa, piano soittaa minua. Kun säestyksen lehtorin virka tuli haettavaksi kotikaupungissani, en kuitenkaan aluksi edes harkinnut paikan hakemista, koska säestäjän ammatti tuntui minusta jollain lailla epämääräiseltä enkä tiennyt siitä paljoakaan. Koin olevani ensisijaisesti pianonsoiton opettaja, jollaiseksi olin opiskellut ja jonka identiteetin olin omaksunut. Valmistuessani minulla oli jo lähes kymmenen vuoden mittainen opetuskokemus ja sitä kautta opettajan työ oli minulle tuttua. Päätin lopulta kuitenkin hypätä tuntemattomaan ja hakea säestäjän virkaa, jonka onnekseni sainkin. Siitä alkoi mielenkiintoinen tutustumismatka paitsi keskeiseen soitinohjelmistoon, myös itseäni soittajana, pedagogina sekä työyhteisön jäsenenä. Tämä opinnäytetyö on osa tätä matkaa. Säestäjän urapolku on johdattanut minut tällä kertaa uusien haasteiden eteen, ja olen nyt pukeut jalkaani aloittelevan tutkijan saappaat.

2 Teoreettinen tausta

Tämä luku jakautuu neljään osaan. Aluksi esittelen asettamani tutkimuskysymykset (2.1). Toisessa alaluvussa avaan käsitteistöä laajemmalle työhyvinvointia tarkastelemalla (2.2). Kolmas osio esittelee työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (2.3). Neljännessä osiossa (2.4) pohjustan säestäjän työn aineettomia puitteita: työaikaa, työyhteisöä ja musiikkia.

Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian pääluvun keskeisiä käsitteitä ovat voimavarojen (2.3.1) ja vaatimusten (2.3.2) lisäksi työn imu (2.3.1) sekä työn tuunaaminen (luku 5) sekä flow (2.3.2).

2.1 Tutkimuskysymykset

Säestäjän työstä suomalaisissa musiikkioppilaitoksissa on vain vähän tutkimustietoa. Ammattia on aiemmin tutkittu pedagogisista lähtökohdista (Jussila 2014), työstä on tehty tarvekartoitus Keski-Suomen alueella (Suni 2004), ammatin asettamia vaatimuksia on kiteytetty (Suni 2002) ja säestäjän työhön liittyviä prosesseja on tarkasteltu käytännönläheisesti (Helske 2010). Oopperakorpetiittorin työstä on myös olemassa tutkimuksia (mm. Lamberg 2011). Työhyvinvoinnin näkökulmasta aihetta ei ole aiemmin tutkittu lainkaan. Omat kokemukseni säestäjän työstä sekä perehtyminen erilaisiin työhyvinvointiteorioihin ohjasivat tutkimuskysymysten valintaa. Huomasin, että minua kiinnostivat toisten säestäjien kokemukset toisaalta oman työnsä haasteista ja vaatimuksista, toisaalta työn voimavaroista ja työn ilosta. Kiinnostus työn tuunaamiseen muotoutui ajallisesti vasta tutkimuksen loppumetreillä, kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulosten pohjalta. Lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Mitkä ovat säestäjän työn voimavaroja?
2. Mitkä ovat säestäjän työn vaatimuksia?
3. Miten säestäjän työtä on mahdollista kehittää? (Työn tuunaaminen)

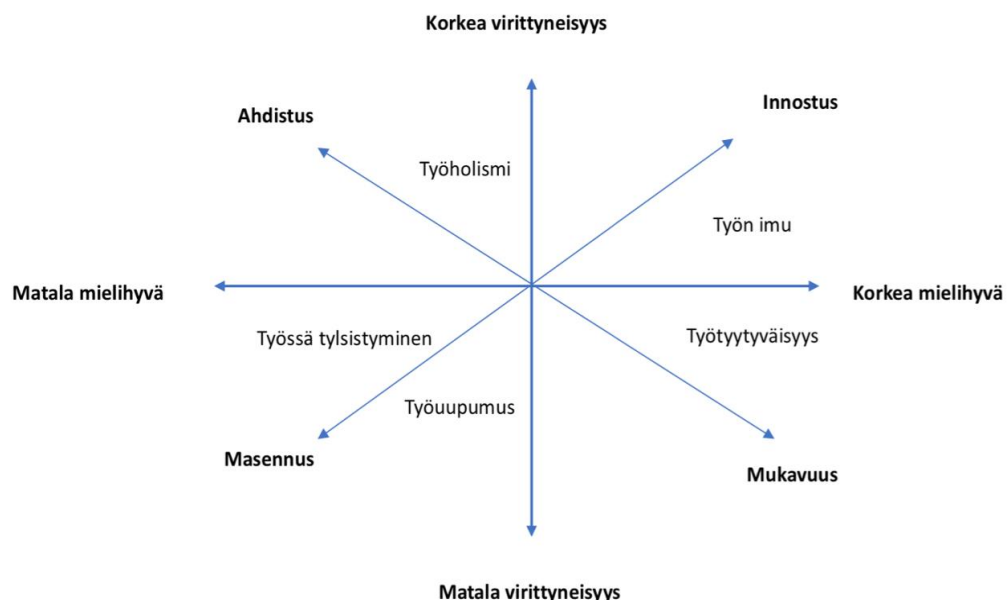
Työn vaatimukset ja voimavarat ovat yksilön kokemusperäistä tietoa ja tunnetta. Siksi esittelen seuraavassa luvussa kolme erilaista työhyvinvointimallia, jotka korostavat subjektiivisen kokemuksen tärkeyttä.

2.2 Kolme näkökulmaa työhyvinvointiin

Tässä luvussa esittelen kolme erilaista näkökulmaa työhyvinvointiin. Tarkastelen **Peter Warrin** tunneperäistä työhyvinvointimallia, **Marja-Liisa Mankan** määrittelyä työnilosta ja työhyvinvoinnista sekä **Pontus Salmen ja Pauli Juutin** näkemystä työhyvinvoinnin ulottuvuuksista.

Työpsykologisen tutkimuksen painopiste on siirtynyt viime vuosina ongelmakeskeisestä stressi- ja uupumusoireiden käsittelystä positiivisen psykologian käsitteiden mukaan ihmisen hyvinvoinnin, terveyden ja näitä ennakoivien tekijöiden tutkimukseen. Kyse on pitkälti työn voimavaroista ja niiden ymmärtämisestä (mm. Mäkikangas & Hakanen 2017, 103; Salmela-Aro & Nurmi 2017, 38; Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Tämä positiivinen lähestymistapa näkyy seuraavissa kolmessa mallissa.

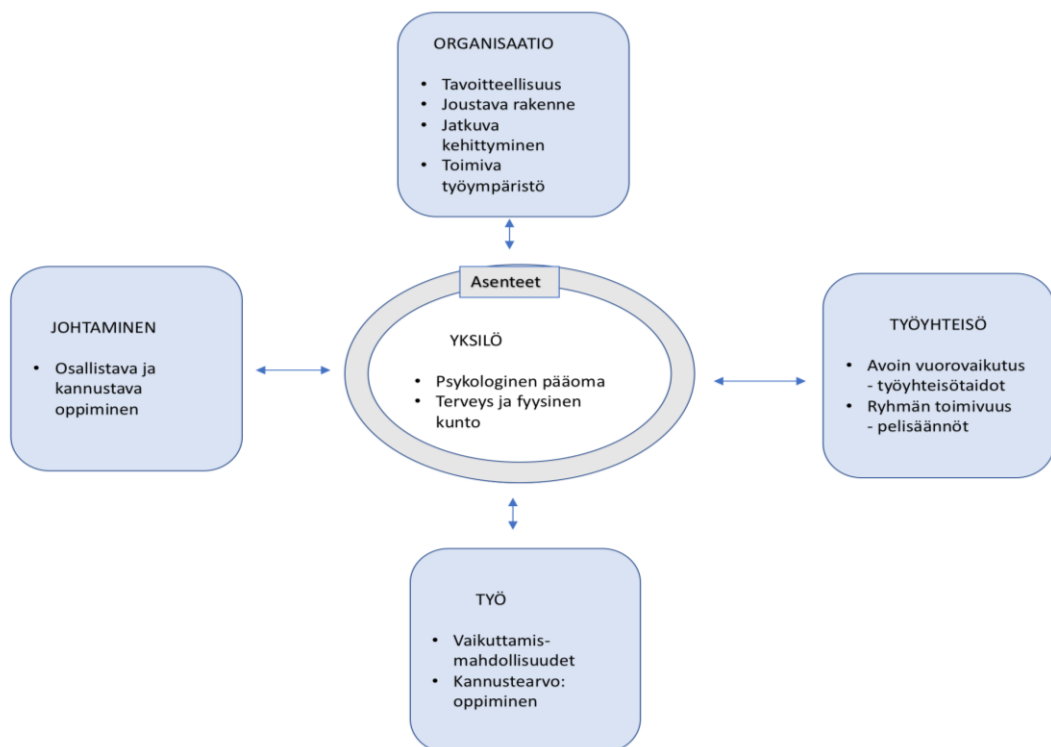
Peter Warrin työhyvinvoinnin malli nostaa ihmisen tunnekokemukset keskiöön (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103-121; Warr 1990; 2007). Työtä tarkastellaan subjektiivisesti, siihen liittyvien kielteisten ja myönteisten tunteiden kautta. Kuviossa 1 on havainnollistettu, miten työhön liittyvät kokemukset sijoittuvat vapaasti virittyneisyyden ja mielihyvän kenttään (kuvio 1).



Kuvio 1. Malli tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista (mukaillen Warr 2007; Bakker & Oerlemans 2011; Mäkikangas & Hakanen 2017, 105)

Tässä mallissa tunneilmaisujen ääripäiksi rakentuvat toisaalta kokemukset masennuksesta ja innostuksesta, toisaalta ahdistuksesta ja mukavuudesta. Matala virittyneisyys yhdistettynä matalaan mielihyvään luo tylsistymistä, ”leipiintymistä”. Toisaalta matalan virittyneisyyden taso yhdistettynä mielihyvään saa aikaan mukavuuden tunteen. Tällöin työ tuntuu helpolta ja miellyttävältä, mutta ei juurikaan haastavalta. Matala mielihyvä yhdistettynä korkeaan virittyneisyyteen tuottaa työntekijälle ahdistusta. Tällöin työtä tehdään pakonomaisesti, suorituskeskeisesti ja paljon. Optimaalisin tilanne on silloin, kun korkean mielihyvän ja korkean virittyneisyyden tilassa ihminen on innostunut, energinen ja kykenee vastaamaan työnsä asettamiin (tarpeeksi korkeisiin) haasteisiin. Tällöin puhutaan työn imusta, jota käsittelen lisää luvussa 2.3. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103-121).

Manka (2011, 77) kuvailee työhyvinvoinnin kokonaisuudessaan laajana, moniulotteisena ja systeemisenä kokonaisuutena johon kuuluu yksilöön, työhön, organisaatioon, työyhteisöön ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Läheisesti työhyvinvointia sivuaa työn ilo käsite. Työnilo on yksilöllinen tunne, jota on mahdollista kokea työhyvinvoinnin seurauksena. Näiden käsitteiden samankaltaisuus näkyy mm. siinä, että Manka käyttää samaa kaaviota (kuvio 2) kahdessa erillisessä lähteessä, eri otsikoilla (Manka 2015, 106; 2011, 76). Toisessa kuvataan työhyvinvointiin, toisessa työn iloon vaikuttavia tekijöitä:



Kuvio 2. Työhyvinvointiin ja työn iloon vaikuttavat tekijät (Manka 2015, 106; 2011, 76)

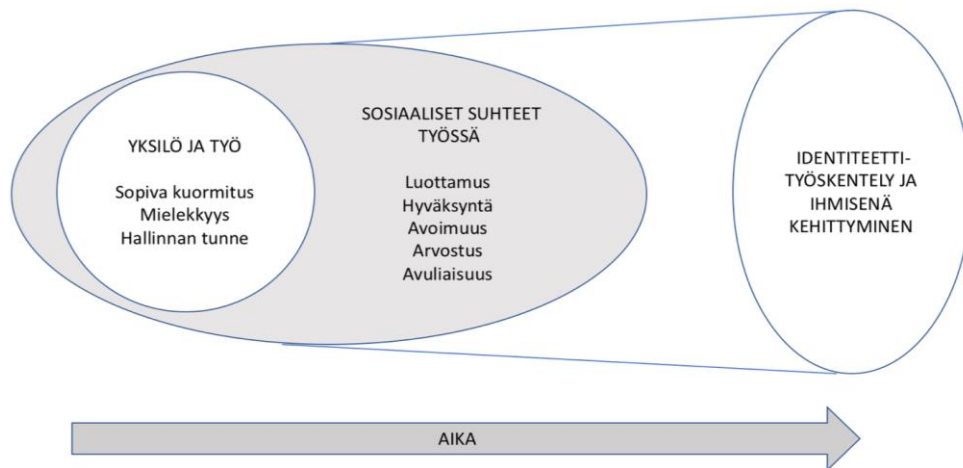
Mankan ja Warrin näkemykset ovat osittain samansuuntaisia; yksilön kokemukset ovat merkityksellisiä. Ero on painopisteessä: Mankan määrittely lähestyy aihetta tarkastelemalla työniloon ja työhyvinvointiin vaikuttavia (ulkopuolisia ja yksilöllisiä) tekijöitä, Warr nostaa yksilön tunteet keskiöön.

Juuti ja Salmi (2014, 33-38) sitovat työhyvinvoinnin tutkimuksen osaksi ympäröivän yhteiskunnan arvoja. He näkevät ongelmallisena työhyvinvoinnin perinteisen käsittelyn rationaalisen ja luonnontieteellisen maailmankuvan kautta. Ajattelun ja tunteiden ristiriita saa aikaan ihmisessä pahoinvointia, joka ilmenee eri tavoin myös työssä. Työhyvinvointia on heidän mielestään vaikea määritellä pelkästään järkipärisen ajattelun perusteella, koska tunteet ja kokemukset vaikuttavat alitajuntaamme. Osaltaan tämä epävarmuus näkyy heidän mukaansa myös tutkijoiden epävarmuutena ilmiön edessä. Työhyvinvointikäsitteistö on epäyhtenäistä ja muuttuvaa, ja sama asia saa erilaisia määrittelyjä tutkijoista ja koulukunnista riippuen.

Salmi ja Juuti haluavat lähestyä työhyvinvointia siihen liittyviä ilmiöitä tarkastelemalla, antamatta käsitteelle yksiselitteistä määritelmää:

Yhtenäistä työhyvinvoinnin käsitettä on mielestämme mahdotonta määritellä, koska työhyvinvointi kuten hyvinvointi ja elämä yleensäkin jäsentyvät jokaisella ihmisellä erilaisiksi. Kun nostamme joitakin käsitteitä työhyvinvoinnin keskiöön, pyrimme kertomaan oman eettisen kantamme siitä, mitä on hyvä elämä ja millainen työelämä siihen liittyy. (Salmi & Juuti 2014, 37.)

Keskiöön nousee hyvän työn käsite. Sopiva suhde työn vaatimusten ja panostuksen välillä, esimiehen ja työtovereiden tuki ja arvostus, kokemus työn mielekkyydestä ja oman identiteetin rakentaminen kuuluvat hyvän työn piiriin. He nostavat esiin myös hallinnan tunteen, työstä saadun arvostuksen ja sosiaalisen tuen. Nämä tekijät muovaavat yksilön identiteettiä ja saavat aikaan ihmisenä kehittymistä (kuvio 3). Hyvään työhön eivät kuulu liiallinen kuormitus ja kielteiset tunteet. (Salmi & Juuti 2014, 38.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Salmi & Juuti 2014, 38)

Mielestäni nämä kolme erilaista lähestymistapaa tarjoavat työhyvinvointiin mielenkiintoisia näkökulmia. Näihin kaikkiin liittyy yksilöllisiä tekijöitä, ja ihmisen kokemukset työhön liittyvistä tunteista (Warr), työnilosta (Manka) ja mielekkyydestä (Salmi & Juuti) toimivat osaltaan työhyvinvoinnin mittareina. Salmen ja Juutin määrittelyssä korostuu kuitenkin työn merkitys ihmisen omalle henkilökohtaiselle kasvulle, humanististen ja eettisten arvojen pohjalta:

Hyvänä voi pitää sellaista työtä, joka kasvattaa ihmistä tekemään hyviä tekoja muille ihmisille ja vaalimaan eettisiä toimintatapoja elämässään (Salmi & Juuti 2014, 38).

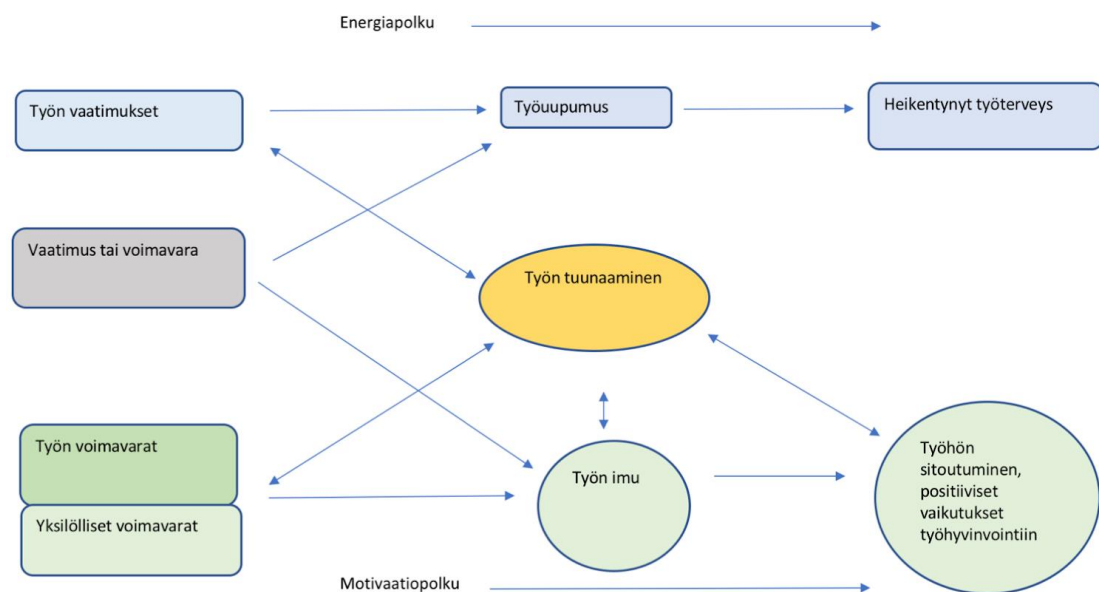
Omassa työssäni musiikin parissa koen erityisesti Salmen ja Juutin työhyvinvoinnin käsitteilyn mielekkääksi. Musiikkiin, kuten taiteeseen ylipäätään, liittyvä estetiikka liikkuu kauneuden ja hyvyyden käsitteiden alati muuttuvassa virrassa. Säestäjän työssä nämä tasot ovat arjessa läsnä. ”Hyvän tekeminen muille ihmisille” kuuluu myös mielestäni läheisesti muusikon ammattietiikkaan.

Säestäjän työn monipuoliseksi jäsentämiseksi on tarpeen käyttää myös yksityiskohtaisempaa teoreettista viitekehystä, koska haluan tarkastella säestäjän työtä yleiseltä tasolta, hetkeksi häivyttäen oman subjektiivisen kokemukseni. Käytän apuna seuraavassa luvussa käsiteltävää työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa. Etsin teoriasta apua myös säestäjän työn voimavarojen lisäämiseen.

2.3 Työn voimavarojen ja vaatimusten teoria

Työn voimavarojen ja vaatimusten teorian (TV-TV -teoria, Job Demands-Resources - Theory) lähtökohta on selkeä. Jokaisessa työssä on sen mukaan olemassa sekä kuormittavia että positiivisia tekijöitä: **vaatimuksia** ja **voimavaroja**. Tämä jaottelu ei kuitenkaan ole yksiselitteinen (Hakanen 2017a, 122; Bakker & Demerouti 2017). Samat työn piirteet voivat olla sekä vaativuus- että voimavaratekijöitä, yksilön tulkinnasta ja kontekstista riippuen. Säestäjän työssä tämä kaksijakoisuus tulee hyvin esiin.

TV-TV -teorian mukaan työn voimavarat ja vaatimukset voivat myötävaikuttaa kahteen toisistaan erilliseen prosessiin, **energia- ja motivaatiopolkuun** (kuvio 4). Energiapolku etenee kielteiseen suuntaan. Siinä kohtuuttomaksi koetut työn vaatimustekijät (ks. 2.3.2) vaikuttavat negatiivisesti työntekijän yleiseen terveydentilaan ja työkykyyn. Polun edetessä ihminen käy uupuneeksi ja väsyneeksi, hän kynnistyy ja hänen ammatillinen itsetuntonsa heikentyy. Motivaatiopolku taas saa alkunsa työn voimavaroista, jotka saavat aikaan työn imua (ks. 2.3.1). Voimavarojen ansiosta ihminen suhtautuu työhönsä innostuneesti ja energisesti, ja haluaa tehdä työssä parhaansa.



Kuvio 4. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria (Mukaillen Bakker & Demerouti 2014)

Teoriaan sisältyy myös työn tuunaamisen (job crafting) käsite. Työn tuunaaminen on työn muokkaamista itselle sopivampaan suuntaan. Sen avulla työntekijä voi lisätä voimavarojaan. Tähän palaan luvussa 5.

2.3.1 Voimavarat tuovat työhön imua

TV-TV -teoria jaottelee voimavarat **1) työn voimavaroihin** ja **2) persoonallisiin voimavaroihin**, jotka vaikuttavat toisiinsa ja saavat aikaan **työn imua**.

1) Työn voimavarat voidaan edelleen ryhmitellä tehtäviin, työn järjestelyihin, vuorovaikutukseen ja organisatoriseen tasoon liittyviksi. Tehtävätasoisia voimavaroja ovat työn itsenäisyys, mahdollisuus nähdä työnsä tulokset sekä työtehtävien monipuolisuus. Myös työn kehittävyys, tavoitteiden selkeys sekä työstä saatava palaute kehittävät työntekijän uskoa omaan kykyihinsä sekä luovat merkityksellisyyden tunnetta. Työn järjestelyihin liittyvät voimavarat näkyvät mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä esimerkiksi sisältöjen tai työajan osalta. Vuorovaikutukselliset voimavarat taas liittyvät sosiaaliseen tukeen, palautteeseen ja arvostuksen kokemiseen. (Seppälä & Hakanen 2017, 150; Hakanen 2017, 123; Schaufeli & Bakker, 2004.)

Organisatoriset voimavarat näkyvät organisaation johtamiskulttuurissa ja esimiehen tuessa, henkilöstöjohtamisen käytännöissä sekä työilmapiirissä. Nämä voimavarat ilmenevät luottamuksena ja oikeudenmukaisuutena työpaikalla. Päätöksenteko on läpinäkyvää ja avointa, ja työpaikan toimintaperiaatteet ovat johdonmukaisia ja tasapuolisia. (Hakanen ym. 2012a, 9-10.)

Viimeaikaisessa työhyvinvointitutkimuksessa on kiinnostuttu **palvelevan johtajuuden** käsitteestä (Hakanen ym. 2012a, 11). Itseäni tämä näkökulma viehättää kovasti. Frank Martela ja Karoliina Jarenko määrittelevät johtajan tehtävän inspiroivalla tavalla:

Uskalla päästää irti, uskalla luottaa. Älä ole työntekijöiden yläpuolella oleva käskijä, vaan heidän alapuolellaan oleva palvelija ja mahdollisuuksien luoja. (Martela & Jarenko 2015, 204.)

Säestäjien tutkimusaineisto osoitti joitakin epäsuoria viittauksia oppilaitosten johtamiskulttuureihin. Siihen ei syvemmin tässä tutkimuksessa perehdytä. Palvelevuuden malli on kuitenkin kiintoisa paitsi johtamisen, myös säestäjän työnkuvan kannalta. Tämän ammatin perimmäinen tarkoitus on mielestäni auttaa soitonopiskelijoita ja laulajia heidän musiikinopiskelussaan, kannatella ja kulkea rinnalla. Tässä mielessä palvelujohtajuus ja säestäjän työ ovat sukua toisilleen.

2) Persoonalliset voimavarat näkyvät yksilön optimistisena suhtautumisena työhön ja muuhun elämään. Ammatillisen pystyvyyden tunne sekä myönteisyys itseä kohtaan auttavat puskuroimaan työn haitallisia vaatimuksia, eritoten muutostilanteissa tai työn voimavarojen ollessa uhattuina (Hakanen 2017, 124). Sama työn piirre voidaan persoonallisten voimavarojen määrästä riippuen kokea hyvin eri tavalla; se minkä joku kokee kuormittavana, joku toinen voi kokea positiivisena haasteena.

Kokonaisuudessaan persoonalliset voimavarat motivoivat työntekijää, auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn fysiologisia ja psykologisia vaatimuksia sekä auttavat tavoitteiden saavuttamisessa. Voimavaroilla voidaan siis katsoa olevan arvoa sekä itse työn suorittamisen että yksilön oman hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta. Lisäksi ne tukevat työstä kumpuavaa henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä luomalla työhön imua. (Seppälä & Hakanen 2017, 150-152.)

Työn imulla tarkoitetaan työntekijän työhön liittyvää aitoa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Schaufeli ym. 2002; suomeksi Hakanen 2004; Mäkikangas & Hakanen 2017, 111). Työ koetaan merkitykselliseksi ja mielekkääksi, ja ihminen on työssään energisesti läsnä. Työn imu ilmenee kolmena toisiinsa liittyvänä ulottuvuutena: **tarmokkuutena**, **omistautumisena** ja **uppoutumisena**. Tarmokkuus on energisyyttä ja sinnikkyyttä. Työhön panostaminen koetaan tärkeänä ja työhön lähdetään mielellään. Omistautumista saavat aikaan myönteiset työhön liittyvät kokemukset: innostuminen, inspiraatio, ylpeys ja työn merkityksellisyys. Uppoutuminen näkyy (ja säestäjän työssä kuuluu) työhön keskittymisenä, syventymisenä ja työstä nauttimisena. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 112.)

Työn imu on olotilana varsin pysyvä ja kokonaisvaltainen, eivätkä siihen vaikuta juuri-kaan yksittäiset työtehtävät tai tapahtumat. Työn imulla on todettu olevan monia myönteisiä vaikutuksia sekä yksilölle että organisaatiolle mm. työn tulosten, työssä suoriutumisen (Xanthopoulou ym. 2009), työyhteisön innovatiivisuuden (Hakanen ym. 2008),

muusta elämästä nauttimisen (Hakanen ym. 2012b) ja jopa autonomisen hermoston toiminnan (Seppälä ym. 2012) suhteen. Työn voimavarat edistävät päämäärien saavuttamista ja ylläpitävät työn imua erityisesti silloin, kun kuormitus on suurta (Bakker ym. 2005). Tämä piirre korostuu säästäjän työssä.

2.3.2 Työn vaatimukset: esteitä vai haasteita?

Työn vaatimukset vaativat työntekijältä ponnistelua. Vaatimukset voivat olla **fyysisiä** (säästäjän työssä esim. melu, huono ergonomia, määrällinen ylikuormitus), **psykkisiä** (esim. esiintymisjännitys), **sosiaalisia** (esim. huono kommunikaatio soitonopettajien kanssa) tai **organisatorisia** (esim. uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, johtajuusongelmat, työaika). Ponnistelusta seuraa kuormitusta, joka vaatii palautumista. (Seppälä & Hakanen 2017, 151.)

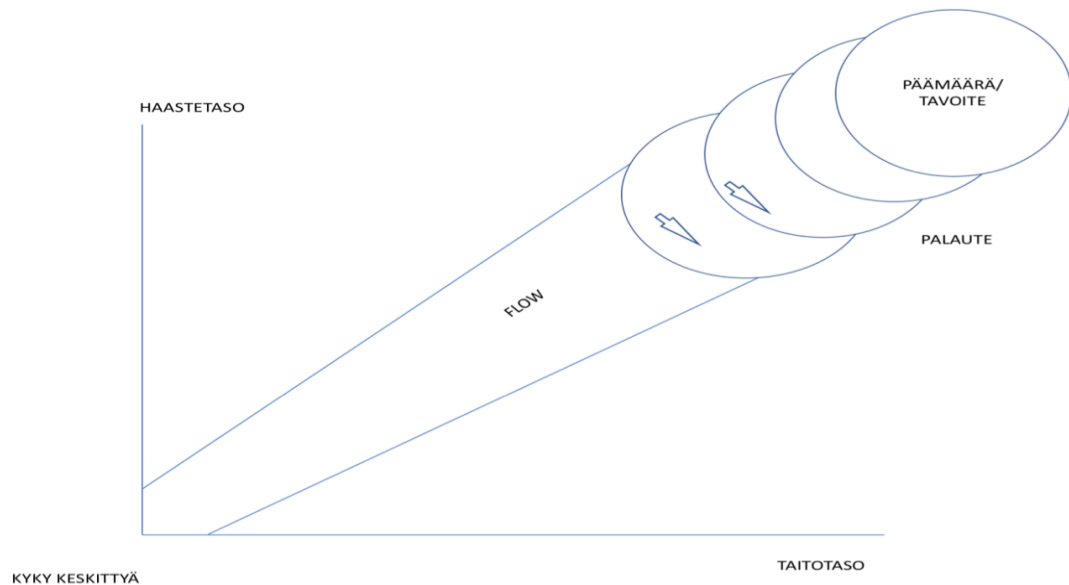
Vaatimukset voi jaotella myös sen perusteella, koetaanko ne esteinä vai haasteina. **Estevaatimukset** ovat yksiselitteisen kuormittavia. Ne voivat olla esimerkiksi työssä esiintyviä rooliristiriitoja, byrokratiahaittoja tai fyysistä kuormitusta. Ilman riittäviä voimavaroja estevaatimukset voivat laskea työn imua. **Haastevaatimukset** kuormittavat myös, mutta samalla motivoivat. Tästä syystä haasteellisuus voi sopivin annoksin ja työn voimavarojen avulla lisätä työstä koettua tyytyväisyyttä. Esimerkiksi työn vastuullisuus, työssä oppimisvaatimukset sekä kiire voidaan kokea innostavana (Seppälä & Hakanen 2017, 152).

Saku Tuominen ja Pekka Pohjakallio kuvaavat haastevaatimusten positiivisia vaikutuksia Työkirjassaan:

Meillä on kiire ja joskus myös pieni stressi, mutta ei hätää, saamme koko ajan aikaiseksi hienoja asioita (Tuominen & Pohjakallio 2012, 177).

Kirjoittajat nostavat oleelliseksi elementiksi ”aikaansaamisen” tunteen. Ongelmia syntyy vasta, jos ”vauhti ja sählääminen on hirveää, mutta mitään merkittävää ei tapahdu” (Tuominen & Pohjakallio 2012, 177). Tämä näkökulma on mielestäni oleellinen nimenomaan säästäjän työssä; työn tulokset on olennaista nähdä ja kuulla.

Haastevaatimusten mielekkyyttä voi perustella myös **flow-teorian** avulla (kuvio 5). Mihaly Csikszentmihalyin (Csikszentmihalyi 1990) kehittämä käsite viittaa täydelliseen up-poutumisen tilaan.



Kuvio 5. Flow-teoria (Csikszentmihalyi 1990, mukaillen Martela & Jarenko 2015)

Optimaalisen kokemuksen tilaan pääseminen vaatii teorian mukaan seuraavat elementit:

1. Kyky keskittyä
2. Tehtävän haastetason ja tekijän taitotason optimaalinen kohtaaminen
3. Selkeä tavoite
4. Jatkuva, kehittävä palaute

Haastavan ohjelmiston parissa (esimerkiksi esitettäessä Franckin tai Rahmaninovin so-naattia yhdessä taitavan sello-oppilaan kanssa) säestäjällä on mahdollisuus saavuttaa kaikki nämä neljä elementtiä. 1) Keskittymiskyky on ammattimuusikolle itsestään selvä ominaisuus, ilman sitä hän tuskin olisi edennyt opinnoissaan ammattiin asti. 2) Vaativan ohjelmiston kanssa hän saa ottaa koko musiikillisen osaamisensa ja tekniset taidot käyttöön. 3) Tavoite on selkeä: onnistunut esitys ja yleisölle tarjoiltava elämys. 4) Jatkuva, kehittävä palaute tulee soittotilanteessa itsearviointin ja kamarimusiikillisen kuunteleminen kautta, esityksen jälkeen aplodien ja mahdollisten kommenttien muodossa.

Haastevaatimusten kokeminen on kuitenkin yksilöllistä; mikä yhdelle on haastavuudessaan innostavaa, on toiselle yksiselitteisen kuormittavaa, vaatimusten ja voimavarojen

teoriaa mukaillen. Kokemus on myös sidottu kontekstiin ja aikaan; säestäjän työn ruuhka-aikoina normaalisti nautinnollinen musisointi muuttuu aikapaineen takia ras-
kaaksi.

Pitkään jatkunut epätasapaino voimavarojen ja vaatimusten välillä voi muuttaa vaatimuk-
set työn **stressitekijöiksi**. Pitkään jatkunut stressitila voi aiheuttaa loppuunpalamista.
(Bakker & Demerouti 2007; Kinnunen ym. 2009, 42). Stressi on laaja ja paljon tutkittu
käsite. Siitä on olemassa lukuisia erilaisia malleja, jotka kuvaavat ilmiötä eri lähtökoh-
dista käsin. Stressillä on sekä negatiivisia (distressi) että positiivisia (eustressi) vaikutuk-
sia, jotka voivat olla lyhyt- tai pitkäkestoisia. Ihminen reagoi stressiin fysiologisesti, tun-
neperäisesti ja käyttäytymisellään. Työperäinen, kuormittava stressi rasittaa työntekijää
työn lisäksi myös yksityiselämässä (Kinnunen ym. 2013). Stressillä on lisäksi vaikutuksia
paitsi työyhteisöön ja -organisaatioon, myös kansantalouteen lisääntyneiden poissaolo-
jen ja terveysongelmien aiheuttamien kustannusten vuoksi (mm. Valtionvarainministeriö
2017; Kinnunen & Feldt 2005, 13-15; Manka 2015). Tässä mielessä stressi saattaa olla
myös konservatorion talouden kannalta merkittävä asia.

2.4 Säestäjän työn aineettomat puitteet

Tässä alaluvussa tarkastelen säestäjän työn aineettomia puitteita. Olen jaotellut teemat
kolmeen osioon: työaikaan, työyhteisöön ja musiikkiin. Työaika (2.4.1) tarkastelen eri-
tyisesti työajan epäsäännöllisyyden ja työn ruuhkautumisen näkökulmasta. Säestäjän
työyhteisön (2.4.2) muodostavat opettajat ja oppilaat. Vuorovaikutuksessa opettajien
kanssa keskiöön nousee erityisesti työyhteisön tiedonkulku, oppilaiden kanssa olen-
naista on pedagoginen vuorovaikutus. Musiikkia (2.4.3) käsittelen soittamisen näkökul-
masta.

2.4.1 Työaika

Pohjimmiltaan työaika on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus. Työsopimuksessa
määritellään se aikaraja, jonka työntekijä käyttää tietyn tehtävän tekemiseen, parhaan
kykynsä mukaan. Työnantaja omistaa työn, se ei ole työntekijän omaisuutta. Työ koos-
tuu selkeästä perustehtävästä, työn tekemisen ajasta ja paikasta. Työpaikalla työnteki-
jöiden perustehtävät linkittyvät toisiinsa; tästä syystä työpaikan aika on kaikkien yhteistä
aikaa. Esimiehen vastuulla on tarkkailla yhteisen ajan käyttöä. (Ahonen 2004, 32-53.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite (738/2002). Työnantajan velvollisuus on tarkkailla ja seurata mm.

- Työntekijän fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta ja terveyttä
- Työympäristöä ja työmenetelmien turvallisuutta
- Työn oikeaa mitoitusta
- Työn aiheuttamaa haitallista kuormitusta yhdessä työterveyshuollon kanssa

Työaika voi olla merkittävä kuormituksen lähde. Käytännössä ”työnantajan on ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran vähentämiseksi tai poistamiseksi, jos työntekijän todetaan kuormittuvan työssä hänen terveyttään vakavasti vaarantavalla tavalla” (Valtionvarainministeriö 2017, 5-9). Vastuunjako on tässä suhteessa selkeä.

Säestäjän työaikaan sitovat samat yleiset velvoitteet kuin muitakin konservatorion työntekijöitä. Opetusviikkoja on vuosittain 35, muun työn velvoitteet ovat yhtäläiset muiden päätoimisten opettajien kanssa, työtä tehdään viikkotuntiperusteisesti ja loma-ajat ovat samat kuin muillakin opettajilla (OVTES 2017). Esimiehenä toimii rehtori. Työajan suhteen säestäjät ovat kuitenkin monessa suhteessa erityisasemassa oppilaitoksessaan. Tämän johtuu kahdesta syystä: 1) Säestäjien työaika on toisiin musiikkioppilaitoksen opettajiin verrattuna hyvin epäsäännöllistä. Työajat vaihtelevat päivittäin, viikoittain ja kuukausittain. Epäsäännöllisyys johtuu siitä, että työtä tehdään hyvin pitkälti tarpeelta. Tämä työajan piirre on ammattiin sisäänrakennettu ja osa työpaikan hiljaista tietoa. Tämä seikka tulee myös tutkimuksen tuloksissa selkeästi ilmi. 2) Toinen työaikaan liittyvä piirre on töiden ruuhkautuminen. Työt ruuhkautuvat väijäämättömästi tietyille ajanjaksoille vuodessa. Ruuhkautumisen syyt vaikuttavat selviltä: alkusyksyllä oppilaat saavat uuden ohjelmiston harjoiteltavakseen ja tutkinnot ja konsertit painottuvat lukukausien loppupuolelle, joulukuulle ja loppukeväälle, ohjelmiston valmistuessa.

Epäsäännöllinen työaika edellyttää jatkuvaa aikataulujen sopimista. Erilaiset ajanhallinnalliset keinot tulevat tällöin tarpeeseen. Ajanhallinnan käsite on kuitenkin kompleksinen, koska arjen sattumukset ajavat käytännössä usein hyvienkin suunnitelmien ohi. Ajanhallinta edellyttää näkyviä ja tiedostettuja rajoja sekä työnantajan että työntekijän taholta; kun työaika loppuu, työntekijä varastaa aikaa itseltään (Ahonen 2004, 34). Mielenkiin-

toista on pohtia sitä, missä määrin työnantaja yleensä ottaen tiedostaa säestäjien työajan ja siihen mahdollisesti liittyvän työkuormituksen tason. Minkälaiset edellytykset ja mahdollisuudet näihin kuormituksen syihin on puuttua?

Vertailua: Ajaton työ seurakunnissa

Musiikkioppilaitoksissa epäsäännöllinen työaika on säestäjiä lukuun ottamatta harvinaista. Tutkiessani muita epäsäännölliseen työhön tottuneita ammattiryhmiä tutustuin seurakuntien **ajattomaan työhön**. Käsite tarkoittaa sellaista työaikamallia, jossa työajan sijaan määritelläänkin työntekijän vapaa-aika. Työssäolo mitataan tuntien sijaan työvuorokausina, jolloin työntekijän katsotaan olevan käytettävissä. Työpäivän pituus saattaa olla yhtä hyvin 15 minuuttia tai 15 tuntia. (Kauppinen & Rantama 2003.)

Vaikka työajan perusteet ovat seurakunnissa tyystin erilaiset kuin musiikkioppilaitoksissa, oli kiinnostavaa löytää monia yhtäläisiä piirteitä säestäjien ja seurakunnan työntekijöiden kokemusten välillä. Tutkimusten mukaan valtaosa kirkon työntekijöistä kokee työajattomuuden kuormittavana. Syyt johtuvat kiireestä, riittämättömästä valmisteluajasta sekä työnjaosta johtuvista ongelmista. Työpäivät saattavat olla rikkonaisia ja paine ylipitkiin työpäiviin voi olla suuri. (Kauppinen & Rantama 2003, 38.)

Ratkaisun avaimet seurakuntatyöstä selviämiseen liittyvät kiinteästi **työajan hallintaan**. Keinoja ovat mm. työpäivän rytmitys, työpäivien tasaaminen, työajan seuranta, riittävän valmistautumisajan varaaminen sekä joustovaran ennakointi. Tässä ovat olennaisia esimiehen tuki, työn kokonaisuuden hahmottaminen sekä seurakunnan yhteiset pelisäännöt. Seurakuntatoimintaa hahmotetaan myös työyhteisön erityisen työaikasuunnitelman avulla, jossa otetaan huomioon työntekijöiden toiveet, virka- ja työehtosopimukset ja erillinen seurakunnan toimintasuunnitelma (Kauppinen & Rantama 2003, 113-123). Olemassa olevia käytäntöjä epäsäännöllisen työajan hallintaan on siis löydetty. Vaikuttaa siltä, että seurakuntien työaikamallissa on, ainakin periaatteen tasolla, tiedostettu Ahosen (2004) mainitsemat rajat, työnantajan vastuu ja perustehtävän merkitys.

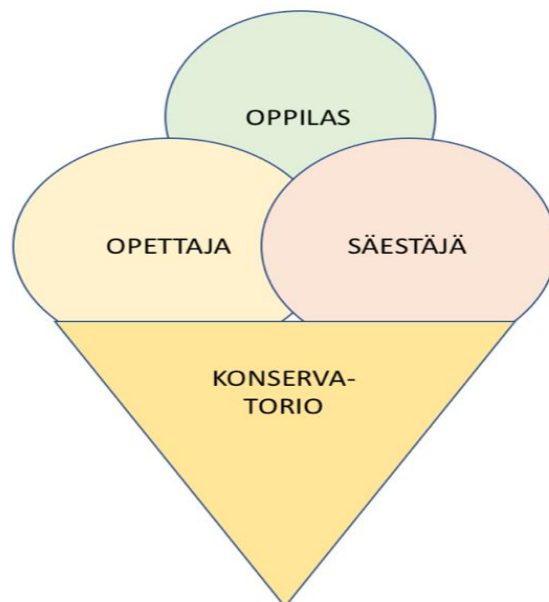
Hengellisessä työssä erityinen voimavara on **kutsumus**, jonka avulla on mahdollista sieittää epämiellyttävistä työajoista syntynyttä kuormitusta. Säestäjien työssä tällainen, lähes kutsumuksenomainen voimavara on musiikki. Seuraava sitaatti istuu mielestäni hyvin myös muusikon työhön:

Ajattoman työn hallinta palkitsee, tuottaa iloa ja antaa kutsumukselle uuden ulottuvuuden. Työnsä ja työaikansa hallitseva työntekijä on uskottava, kun sanat ja teot puhuvat yhtä kieltä. (Kauppinen & Rantama 2003, 134.)

Työajan- ja työn hallinnan sekä muusikon ”kutsumuksen” yhdistäminen lienee työuran pituinen tehtävä (ks. 2.4.3).

2.4.2 Säestäjän työyhteisö

Konservatorion säestäjän työ on musiikillista ihmissuhdetyötä. Työtä tehdään oman persoonan kautta, läheisessä vuorovaikutuksessa oppilaiden ja opettajien kanssa, musiikkioppilaitosten antamien resurssien puitteissa (kuvio 6).



Kuvio 6. Konservatorion säestäjän työyhteisö

Pedagogisen näkökulman lisäksi säestäjän työssä korostuu kollegiaalisuus. Soiton- ja laulunopettajat ja säestäjät muodostavat keskenään, joko tietoisesti tai tiedostamattaan, työpareja. He toimivat yhdessä tai erikseen oppilaan kanssa pedagogisessa, **vuorovaikutuksellisessa kentässä**. Päivi Jordan-Kilkki ja Lassi Pruuki (2013) kirjoittavat dialogisuudesta musiikin opetuksessa:

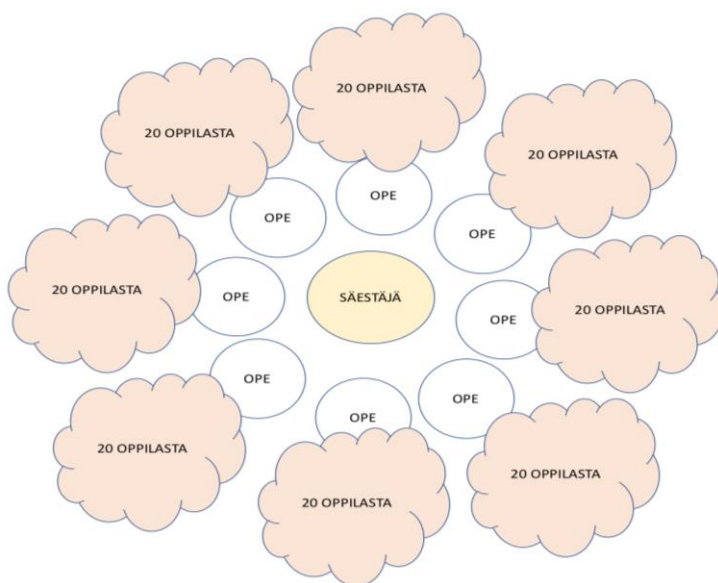
Opettajana olemisen näkökulmasta dialogisuus on ennen muuta halua olla dialogisessa suhteessa opetukseen osallistuvien kanssa. Onkin luontevaa puhua ’olemisen pedagogiikasta’. (Jordan-Kilkki & Pruuki 2013, 20.)

Säestystunnilla olemisen pedagogiikkaa voidaan harjoittaa erilaisin kokoonpanoin; joskus ovat läsnä kaikki kolme: opettaja, oppilas ja säestäjä, joskus säestäjä harjoittelee kahdestaan oppilaan kanssa. Ideaalitulanteessa säestäjä, opettaja ja oppilas jakavat keskenään kohtaamisen, läsnäolon, näkemisen ja kuuntelemisen dialogisen kentän. Jordan-Kilki ja Pruuki korostavat musiikin merkitystä kohtaamispaikkana; musiikilliset kokemukset ovat ”elävää, spontaania ihmisten välistä reagoitua” ja luovat yhteistä ymmärrystä.

Tiedonkulun merkitys

Yhteistyössä soiton- tai laulunopettajan kanssa korostuu **tiedon** merkitys. Säestäjä suunnittelee työnsä, harjoittelunsa ja työaikansa pitkälti opettajalta saamansa tiedon perusteella. Tietoa tarvitaan mm. oppilaista, ohjelmistoista, esityksistä ja lukuvuoden suunnitelmista. Säestäjän työssä tieto on kallisarvoinen resurssi, jota pitää arvostaa ja jota pitää uskaltaa vaatia.

Toimiva tiedonkulku mahdollistaa työn ennakkoinnin, helpottaa suunnittelua sekä parantaa työn hallintaa. Opettajat eivät välttämättä tiedosta toimivan tiedonkulun tärkeyttä, koska jokainen opettaja näkee läheltä pelkästään oman tilanteensa, omat oppilaansa ja heidän säestystarpeensa. Säestäjän kokonaistilannetta ei tiedä kukaan muu kuin säestäjä itse. Säestäjän työsuhteverkkoa voi hahmottaa oheisen kaavion avulla (kuvio 7).



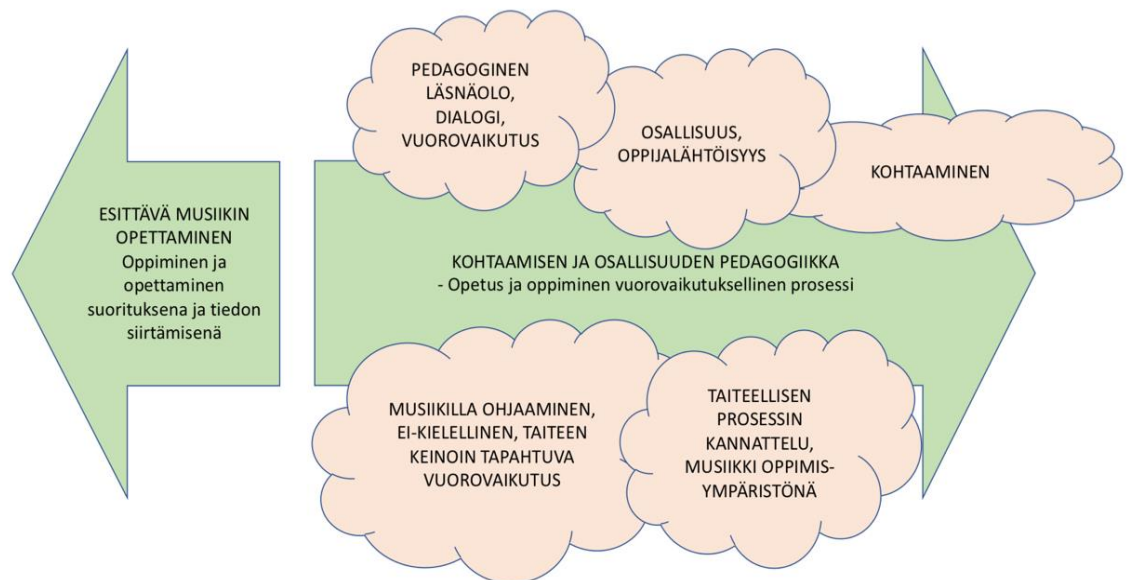
Kuvio 7. Konservatorion säestäjän työyhteisö

Säestäjää ympäröi useiden opettajien ja mahdollisesti satojen oppilaiden työyhteisö. Jos tiedonkulku ontuu, työhön muodostuu kuormittavia **estevaatimuksia** aikatauluongelmien ja kiireen muodossa. Soljuva vuorovaikutus sen sijaan toimii voimavarana kaikille osapuolille. Neljännessä luvussa avaan näitä tapauksia säestäjien käytännön kokemusten kautta.

Oppilaan kanssa

Säestäjän työn perimmäinen tarkoitus on mielestäni auttaa oppilasta eteenpäin musiikkiharrastuksessaan. Kyseessä on pohjimmiltaan pedagoginen ammatti. Säestäjän työ on musisoimista yhdessä oppilaan kanssa, musiikilla ohjaamista ja yhteistä aistimista.

Laura Huhtinen-Hildén kokoaa artikkelissaan ”Herkät tuntosarvet musiikin opettamisessa” (Huhtinen-Hildén 2013, 159-171; alkuperäinen kaavio Huhtinen-Hildén 2012, 115) kohtaamisen ja osallisuuden pedagogiikan ääriviivoja (kuvio 8):



Kuvio 8. Kohtaaminen ja osallisuuden pedagogiikka opiskelijoiden oppimiskäsityksen ytimessä (Huhtinen-Hildén 2012, 115)

Säestäjän työ sisältää kaikki kuvion pedagogiset elementit, toki eri tavoin painottuen verrattuna soiton- tai laulunopettajan työhön. Pedagoginen läsnäolo, dialogi ja vuorovaiku-

tus, osallisuus ja oppijälähtöisyys sekä kohtaaminen ovat tässä työssä läsnä, mutta opettajan työhön verrattuna tahti on nopeampaa ja lyhytkestoisempaa. Säestäjällä on vastuullinen rooli nimenomaan musiikilla ohjaamisen ja ei-kielellisen vuorovaikutuksen ta-soilla, taiteellisen prosessin kannattelussa.

Konservatorion säestäjät ovat siinä mielessä etuoikeutetussa asemassa, että he saavat työskennellä monen ikäisten oppilaiden kanssa. Toisen asteen ammatillinen koulutus takaa sen, että työtä tehdään myös nuorten aikuisten kanssa. Itse olen kokenut, että eritoten tässä yhteydessä minun on mahdollista työskennellä paitsi vaativan ja inspiroivan ohjelmiston parissa, myös hyödyntää omaa pedagogista osaamistani. Ammattiopiskelijat käyvät usein säestystunnilla itsenäisesti, ilman soiton- tai laulunopettajaa. Yhteistyötä tehdään keskustellen ja soittaen, yhdessä miettien musiikin lainalaisuuksia ja tulokinnan vivahteita. Usein pohdimme myös harjoittelun ja esiintymisen teemoja. Uskon, että erityisesti heille yhteistyö säestäjän kanssa tarjoaa arvokkaan tilaisuuden harjoitella ammattimaista ja itsenäistä toimintaa muusikkoyhteisössä, johon sisältyy myös vastuulliset puolensa. Myös itse koen oppivani tästä vuorovaikutuksesta paljon. Koen vastuuta siitä, että omalta osaltani toimin opiskelijoille ammattimuusikon roolimallina. Tämä motivoi minua työssäni suuresti.

2.4.3 Musiikki ja soittaminen

Soittaminen on aina merkityksellinen, kokonaisvaltainen tapahtuma, jossa elämä ja musiikki kietoutuvat toisiinsa. Tuomas Mali kuvailee väitöskirjassaan Pianon sisältä (Mali 2004, 19) soittamisen osaksi ”elämisen tapaa”:

Soittamisen harjoittamisessa on kyse myös ”elämisen tavan” harjoittamisesta. Monelle muusikolle lieneekin intuitiivisesti selvää, että elämisen tapa ja musiikillinen toiminta eivät ole toisistaan irrallisia, vaan osa samaa. Soittamiseen kuuluvat taidot ja elämäntaito eivät ole toisistaan irrallisia, ja soittamisen taidon jalostamisen voi-kin ajatella sisältävän pyrkimyksen hyvään ja kauniiseen elämään. (Mali 2004, 18.)

Mielestäni Mali maalailee pohdinnoissaan kauniisti muusikon työn ydintä. Elämän ja musiikin erottaminen toisistaan ei ole mielekäästä eikä mahdollistakaan. Muusikko toimii kehonsa ja sen kokeneisuuden kautta, ja soittamisen vaikutuksena koko ”maailmassa-olemisen” kokemus muuttuu. (Mali 2004, 18.)

Pianisti Ralf Gothóni (1998, 27-28) kirjoittaa ruumiin ja sielun yhteydestä soittotapahtumassa dynaamisena ”dualismina”. Soittamisessa on hänen mukaansa kyse psykofyysisestä tilasta, jossa sielu ja ruumis reagoivat toistensa liikahduksiin. Tämän tasapainon ymmärtäminen auttaa muusikkoa paitsi herkistämään itsensä sisäisille mielikuville ja vaistolle, myös kehittämään ruumiin herkkyyttä. Näiden kahden elementin yhdistyminen, ”psykofyysinen kaikupohja”, toimii perustana hypylle tuntemattomaan, ”luovaan tilaan”. Tämän tilan tavoittelussa on riskinsä; joskus tuloksena on sekasorto. Luovan tilan kokemus on kuitenkin muusikolle syvästi nautinnollinen, ”ekstaattinen”, ja siksi sen äärelle hakeutuu uudestaan ja uudestaan.

Mielestäni molemmissa pohdinnoissa tiivistyy soittamisen **kehollisuus**, hieman eri sanoin kuvattuna. Itse koen musiikin kehollisuuden vahvasti, soittaminen on usein tosi kivaa koska se ”tuntuu” kivalta. Tästä syystä olenkin yleensä mieluummin itse lavalla kuin kuuntelen muiden soittoa. Kehollisuus tulee vahvasti esiin myös säestäjien vastauksissa.

Aiemmin esittelemäni Juutin ja Salmen (2.2) määritelmä mielekkäästä työelämän tarkoituksesta yhdistyy mielestäni Malin luonnehdintaan intuitiivisesta muusikon pyrkimyksestä ”hyvään ja kauniiseen elämään”. Myöhemmin tässä työssä esittelemieni vastausten perusteella voi väittää, että musiikin läsnäolo ja soittaminen tekevät säestäjän ammatista erityisen, ja työ kietoutuu luontevaksi osaksi omaa ja oppilaiden elämää. Ongelmia voi sen sijaan aiheuttaa rajatun, työsopimuksella määritellyn työajan yhdistäminen muusikon ”kutsumukseen”. Tämä ristiriita näkyy myöhemmin tässä työssä mm. kysymyksessä harjoitteluajan palkasta.

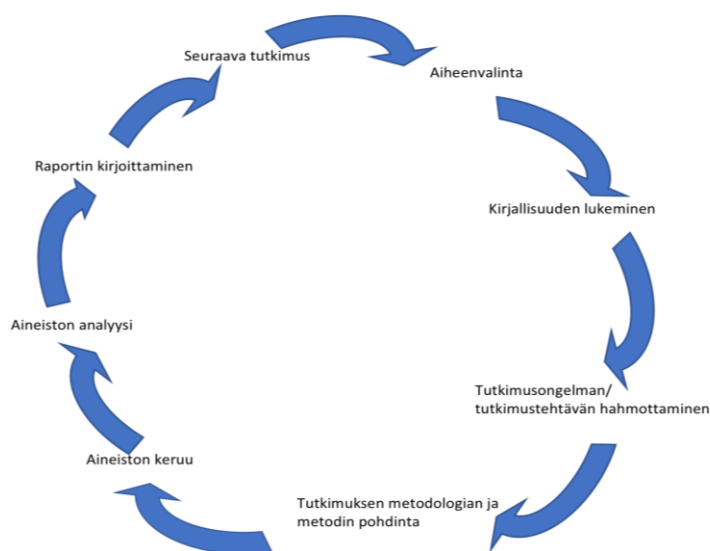
3 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa esittelen laadullisen tutkimuksen periaatteita, fenomenografista lähestymistapaa sekä käyttämiäni tutkimusmenetelmiä: kyselyä, haastatteluja sekä omaa työkokemustani.

3.1 Laadullisen tutkimuksen periaatteita

Tämä opinnäytetyö sijoittuu laadullisen tutkimusperinteen kenttään. Käsité sinällään sisältää laajan kirjon erilaisiin perinteisiin ja taustafilosofioihin pohjautuvia tutkimusmetodeita ja sisällönanalyysitapoja. Laajasti ajateltuna laadullinen tutkimus tutkii todellisuutta koskevaa tietoa, jota tarkastellaan jostain maailmankatsomuksesta tai tieteellisestä perusnäkemyksestä käsin. Suppeasti käsiteltynä laadullisessa tutkimuksessa on kyse erilaisista metodeista, joita käyttämällä hankitaan uutta tietoa todellisuudesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 17). Tässä työssä ymmärrän laadullisen tutkimuksen metodiikan pohjalta, suppeasti.

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä prosessiluonteinen käsittely. Eteneminen tapahtuu vaiheittain ja tehtyjä valintoja arvioidaan jatkuvasti, tutkimusspiraalin mukaan (kuvio 9):



Kuvio 9. Tutkimusspiraali (Hirsjärvi 2009, mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2018)

Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu varautuminen siihen, että ongelma, tai yleisemmällä tasolla ”tutkimustehtävä” saattaa muuttua tutkimustyön aikana (Tuomi & Sarajarvi 2018, 173). Lähtökohtana on kiinnostus todelliseen elämään ja sen ilmiöihin sen kaikessa moninaisuudessa, tutkijan omien arvojen pohjalta (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Tämän perusteella saatoinkin luottaa siihen, että lähestymistapani on järkevä; olinhan kiinnostunut muiden säästäjien kokemuksista, vaikka aluksi yksityiskohtainen fokus puuttuikin. Avoin suhtautuminen tutkimusongelmaan tarkoitti kuitenkin myös suostumista epävarmuuteen ja siihen, että lopullisen ongelman kirkastamisen aika tulisi vasta tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa, intuition ja analyysin avulla.

3.2 Tutkimuksen esiymmärrys ja intuitio

Tutkimuksen lähtökohtana oli yleinen kiinnostukseni säästäjien työhön ja työhyvinvointiin. Työkokemukseni kautta minulla oli olemassa aiheesta **esiymmärrys**. Lähestymistapani oli fenomenografinen, olinhan siis kiinnostunut ihmisten kokemuksista, käsityksistä ja tulkinnoista. Fenomenografisen suuntauksen mukaan todellisuudesta tai ilmiöstä sellaisenaan ei ole mahdollista löytää suoraan totuutta, vaan ihmisen mieli, ajatukset ja kokemukset saavat aikaan erilaisia näkemyksiä todellisuudesta, joihin tutkimuksen mielenkiinto kohdistuu (Huusko & Paloniemi 2006, 162-173). Oma kokemukseni ja esiymmärrykseni aiheesta ohjasivat työn eri vaiheita ja tulkintaa. Tässä tutkimuksessa voidaan lisäksi puhua induktiivisesta päättelystä, eli tulkintojen tekemisestä yksittäisten havaintojen perusteella (Hirsjärvi & Hurme 2007, 136).

Aiheen laajuuden vuoksi rajaaminen oli olennaista. **Tarkkaa** rajausta käyttämällä olisin keskittynyt itse etukäteen määrittelemääni säästäjän työn osa-alueeseen, esimerkiksi työn imuun. Työn imun tutkimiseen olikin olemassa valmis 17 kysymyksen patteristo ja analyysimenetelmä (Hakanen 2009). Tämä vaihtoehto oli houkutteleva myös siitä syystä, että Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 81) mainitsevat aloittelevan tutkijan yleiseksi ongelmaksi toivottoman laajat aiheet. Päätin kuitenkin ottaa riskin, valita joustavamman rajauksen ja haarukoida säästäjien työtä aluksi **laajasti**. Katsoin, että vastajalle omaan työhön konkreettisesti liittyvä kysymyksenasettelu saattaisi olla antoisampaa, varsinkin kun kyseessä on aiheeltaan harvinainen tutkimus ja säästäjien ammattikunta on suppea. Pelkästään työn imun tai muun etukäteen päättämäni asian tutkiminen olisi lisäksi saattanut jättää vastausprosentin liian pieneksi. En voinut myöskään olla varma siitä, että oma kokemukseni säästäjän työstä omassa oppilaitoksessani antaisi yleispätevän kuvan säästäjäkollegoiden työstä eri puolella Suomea. Jotain olennaista

olisi saattanut jäädä huomaamatta. Työn imun tutkimukseen tutustuminen avasi minulle kuitenkin aineiston keräämiselle tarpeellista taustatietoa ja käsitteistöä, ja ohjasi (osin tiedostamattani) tutkimuksen kulkua.

Halusin varmistua siitä, että alkuasetelma oli mahdollisimman kattava siinä määrin, kun se oli mahdollista. **Subjektiiivisuus** läpivalaisee tietoa ja sitä kautta tätä opinnäytetyötä joka tapauksessa, tutkimusasettelun (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25), rakenteen, työkoemuksen ja **intuition** muodossa. Intuitiiviset valinnat ovatkin olleet merkittävässä osassa tässä prosessissa. Aiheen ja metodien valinta sekä aineiston analysointi olisivat olleet mahdottomia ilman sitä. Fenomenologisessa perinteessä intuition avulla, aineiston riittävän paneutumisen jälkeen, merkityskokonaisuudet nousevat aineistosta, ne voi ”nähdä” (Laine 2010). Asta Raami tarkastelee väitöskirjassaan (Raami 2015, 21-24) intuitiota tietämisen muotona. Hän määrittelee intuition olennaiseksi osaksi ihmisen ajattelua, jota käytetään arkielämässä jatkuvasti, yleensä alitajuisesti ja sattumanvaraisesti. Intuitioon kuuluvat mm. assosiaatiot, vaikutteet, tavat, muisti ja tunteet. Uuden luomisessa ja luovissa keksinnöissä intuition käyttö on välttämätöntä, koska järkipерäinen päättely muodostaa harvoin saumattomia loogisia kokonaisuuksia. Sen avulla on mahdollista löytää uusia, ennennäkemättömiä ratkaisuja, joita olisi mahdoton saavuttaa pelkästään tietois-ten ajatteluketjujen tuloksena. Intuitio voi auttaa löytämään oikean suunnan ja täyttämään järkeilyn jättämät aukot, ja sen avulla on mahdollista saavuttaa yksityiskohtaista ja tarkkaa tietoa. Näin kävi tässäkin prosessissa.

3.3 Kysely säestäjille

Aloitin tutkimukseni aineiston keräämisen kyselyn laatimisella. Verkkokyselyn tarkoituksena oli selvittää, nousisiko aineistosta selkeitä teemoja, joihin minun kannattaisi keskittyä tarkemmin. Selvää oli, että kyselyn vastaukset olisivat parhaimmillaankin vain suuntaa-antavia yleistyksiä, ja niihin tulisi suhtautua sellaisina. Silti päätin, että tämä vaihtoehto tiedonhankinnan alkuvaiheessa olisi järkevä tapa tutkimukseni kannalta. Muokkasin ja hioin kysymyksiä useita viikkoja yhdessä ohjaajieni kanssa, jotta saisin kaikki kuviteltavissa olevat säestäjän työn olennaiset aihepiirit sisällytettyä kysymyksiin.

Google Forms valikoitui kyselyalustaksi helppoutensa ja nopeutensa vuoksi. Lomakkeen lähetys oli vaivatonta, ja vastaukset näkyivät selkeinä graafisina kuvioina ja prosentteina. Tulokset oli myös helppo tallettaa Excel-muotoon kyselyn sulkeuduttua.

Kohderyhmäksi valitsin Suomen konservatorioiden säestäjät, pois lukien ruotsinkielisen konservatorion sekä pop & jazz -painotteisten konservatorioiden toimipisteet. Syy tähän rajaukseen oli se, että halusin käyttää työssäni pelkästään suomen kieltä. En koe ruotsin kielen taitoani riittävän vahvaksi tieteelliseen tutkimukseen. Pop & jazz -konservatorioissa taas ei käytetä erillisiä säestäjiä. Konservatorioiden yhteystiedot sain konservatorioliiton nettisivuilta, joilta löysin säestäjien nimet ja sähköpostiosoitteiden muodon. Tämän lisäksi myös soitin jokaiseen konservatorioon ja varmistin tietojen paikkansapitävyyden. Puhelimitse sainkin joitakin tarkennuksia ja lisäyksiä yhteystietoihin.

Valitsin nimenomaan konservatorioiden säestäjät kohderyhmäkseni myös siitä syystä, että tämän ammattikunnan kokemukset peilautuvat parhaiten omaan työnkuvaani. Tämä mahdollistaa näkemykseni mukaan parhaiten oman työni kehittämisen. Konservatorioiden työaika ja oppilasaines eroaa ammattikorkeakoulujen ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemian työn rakenteista, koska siellä työskennellään yksinomaan ammattiopetuksen parissa. Musiikkiopistot taas toimivat pääosin taiteen perusopetuksen kentällä. Konservatorioissa yhdistyy sekä ammatillinen- että perustason opetus. Myös konservatorion säestäjien lukumäärä tuntui tutkimukseni laajuuteen nähden sopivalta.

Näiden rajausten jälkeen tutkimukseen osallistui yhteensä 10 konservatoriota, joissa työskenteli yhteensä 32 säestäjää. Lähetin kyselyn 22.9.2017, ja määräaikaa vastaamiseen annoin kaksi viikkoa. Siihen mennessä olin saanut 18 vastausta. Vastausprosentti oli 56,25%, jota voi pitää sangen hyvänä tuloksena. Kyselyä lähettäessäni en tehnyt eroa pää- tai sivutoimisten säestäjien välillä, vaan lähetin kyselyn molemmille ryhmille, tuntimäärästä riippumatta (kuvio 10). Halusin näin varmistua siitä, että saisin kyselylleni tarpeeksi vastaajia.

Tutkimukseen osallistuneiden jakautuminen pää- ja sivutoimisiin säestäjiin



Kuvio 10. Kyselyyn osallistuneiden jakautuminen pää- ja sivutoimisiin säestäjiin

Vastauksia lukiessani huomasin kuitenkin, että olisin voinut rajata vastaukset esimerkiksi päätoimisiin säästäjiin, koska joukossa oli useita vastaajia, joiden toimenkuvassa säästys oli vain pienessä sivuroolissa. Google Forms -alusta mahdollisti kuitenkin vastausten tarkastelun myös yksilöllisesti, joten saatoin tietyissä kysymyksissä rajata vain vähän säästystyötä tekevät pois vastaajien joukosta. Toisaalta tällaisenaan, sivu- ja päätoimisten säästäjien aineistona, vastaukset antoivat kiinnostavia, uusia tietoja näiden erilaisten työnkuvien eroista. Aineistoa on ehkä jatkossa mahdollista hyödyntää muissa, opettajien ja säästäjien työtä vertailevissa tutkimuksissa. Tässä työssä sitä ei kuitenkaan tehdä kuin muutamien kysymysten kohdalla.

Kysely koostui 36 kysymyksestä, jotka koskivat säästäjän työn eri piirteitä (liite 2). Osa kysymyksistä oli monivalintatehtäviä, osaan pystyi valitsemaan useamman sopivan vaihtoehdon. Joihinkin kysymyksiin vastattiin lyhyellä, joihinkin pidemmällä kirjallisella vastauksella. Jotkut kysymyksistä olivat vapaaehtoisia. Pyrin kysymysten laadinnassa huomioimaan vastausprosessin **sujuvuuden**. Yksinkertaisia asioita oli järkevää kartoittaa helpoilla ja nopeilla vastausvaihtoehdoilla ja laajempiin, omaa pohdintaa vaativiin aiheisiin varasin vapaata kirjoitustilaa. Tutkimuksellisesti erityisesti nämä vapaat vastaukset antoivat paljon mielenkiintoisia ja persoonallisia näkökulmia. Alusta pitäen huomiota herättävää oli kuitenkin se, miten samankaltaisista teemoista säästäjän työn vaatimukset ja voimavarat koostuvat oppilaitoksesta riippumatta.

Lajittelin aineiston teemojen mukaan. Vapaista vastauksista nousseet teemat ryhmittelin erilaisiin sarakkeisiin, mm. ”työaika”, ”ruuhkautuminen”, ”soittaminen”, ”prima vista”, ”työyhteisö” jne. Etsin vastauksista yhtäläisyyksiä ja eroja, ja käytin analyysin tuloksia hyväkseni laatiessani kysymyksiä haastatteluja varten. Monivalintakysymysten vastaukset muunsin numeeriseen muotoon ja siirsin tiedot Excel-taulukkoon. Tämän avulla sain vastauksista prosenttitietoa ja suuntaa-antavia jakaumia, vaikka tutkimuksessani en siinä käytänytkaan määrällistä tutkimustapaa.

Kaiken kaikkiaan olin tyytyväinen kyselystä saamaani aineistoon. Sen monipuolisuus yllätti minut. Tulosten perusteella saatoin jatkaa eteenpäin, tarkoitukseni syventää tiettyjä esiin nousseita teemoja. Olin iloinen myös siitä, että monet vastaajat pitivät kyselyn aiheita tärkeänä. Säästäjät tuntuivat olevan tyytyväisiä siihen, että heidän työstään oltiin kiinnostuneita. Tämä motivoi minua tutkimustyössäni eteenpäin.

3.4 Haastattelut

Kyselyn vastaukset antoivat hyvän yleiskuvan säestäjien työstä. Alkuperäinen kiinnostukseni työhyvinvointiin, vaatimusten ja voimavarojen käsitteiden kautta, oli nyt saanut konkreettisia muotoja. Kyselyn vastauksia lukiessani ja niitä pohtiessani itselleni merkityksellisiksi teemoiksi nousivat säestäjän työn erilaiset roolit, työn ruuhkautuminen sekä musiikin ja soittamisen vaikutus. Näiden pohjalta luonnostelin kysymysrungon haastatteluja varten, jonka lähetin haastateltaville etukäteen sähköpostitse (liite 3). Haastattelut toteutin puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88).

Haastatteluihin ilmoittautui kolme eri puolella Suomea asuvaa säestäjää, joiden työnkuvat poikkesivat toisistaan joissain määrin. Yksi haastateltavista työskenteli pelkästään säestäjänä, kahdella työhön lisääntyi myös opetusta (taulukko 1).

Taulukko 1. Haastateltavien työtuntijakauma

Haastateltava	Säestystuntimäärä/vk	Muita opetustunteja/vk
H1	20	2
H2	10	12
H3	23	-

Haastattelut tapahtuivat eri menetelmillä: yksi puhelimitse (H2), toinen Skypen välityksellä (H1) ja kolmas kasvotusten (H3). Äänitin haastattelut aina kahdella välineellä, joko kahdella puhelimella tai puhelimella ja iPadilla. Litteroin haastattelut itse.

Puhelin- ja Skype-haastattelut ensimmäisenä, ja ne tapahtuivat ilman videoyhteyttä. Haastattelut kestivät kumpikin noin 45 minuuttia. Ensimmäistä haastattelua tehdessäni huomasin, että kysymysten tulee olla todella selkeitä, koska liian pitkät ja polveilevat kysymysketjut eivät toimi puhelinhaastattelussa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 104). Toisessa haastattelussa huomasinkin litteroinnin perusteella lyhentäneeni ja jämäköittäneeni kysymyksenasettelua.

Puhelinhaastattelun haasteena on se, että informaatio saattaa jäädä yksiulotteiseksi ja kapeaksi keskustelun näkyvien vihjeiden puuttumisen takia (Hirsjärvi & Hurme 2008, 64). Omaksi onnekseni nämä haastateltavat olivat taitavia ja värikkäitä kertojia. He osasivat

kuvata omia kokemuksiaan säestäjän työstä monisanaisesti, elävästi ja loogisesti. Minusta tuntui, että haastattelu oli myös heille myönteinen kokemus ja että työn pohtiminen ja sanallistaminen kanssani oli merkityksellistä. Puuttuvasta katsekontaktista huolimatta minusta tuntui, että välillemme syntyi positiivinen yhteys ja pystyimme jakamaan kokemukset.

Kasvotusten tehty haastattelu oli haastatteluista viimeinen. Se oli kokemuksena erittäin positiivinen. Tutkimusasetelma muotoutui miellyttäväksi ja eläväiseksi keskusteluhetkeksi sivupolkuineen ja muisteluineen. Katsekontakti haastateltavan kanssa vaikutti vapauttavasti myös omaan kommunikointiini. Tämän sain toki kokea haittapuolena haastattelua litteroidessani. Huomasin unohtaneeni paikoitellen selkeyden ja napakkuuden kysymyksenasettelussa. Keksinkin haastatteluhetkessä monia uusia kysymyksiä, joita en sitten osannutkaan muotoilla saman tien järkevästi. Hirsjärvi ym. (2009, 205) toteavatkin:

Haastattelussa on mahdollista nähdä vastaaja, hänen ilmeensä ja eleensä. Haastateltava voi myös kertoa itsestään ja aiheesta tarkemmin kuin tutkija pystyy ennakkoimaan. Jo ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa vastauksia monitahoisesti ja moniin suuntiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.)

Asiat todellakin saivat uusia merkityksiä, käsitteet uusia sävyjä ja työn eri ulottuvuudet avautuivat monin eri tavoin laajemmiksi kuin puhelinhaastattelujen pohjalta. Tunnelma oli vapautunut, ja koen että ajoittainen kompurointini suullisessa ulosannissani aiheutti molemminpuolista huvittuneisuutta ja vapautti tilannetta entisestään. Osaltaan tähän vapautuneisuuteen vaikuttivat myös aikaisemmat kaksi haastattelua. Minulla oli mielessäni valmis rakenne haastattelulle, ja tiesin miten tilanne tulisi pääpiirteiltään etenemään. Tämä varmuus rohkaisi minua tarttumaan hetkiin ja toimimaan intuitiivisesti keskustelun ohjaajana. Tästä haastattelusta sainkin valtavasti uutta aineistoa.

Litteroituani haastattelut luin tekstit useita kertoja läpi ja tarkastelin mielessäni esille nousevia teemoja. Tämä prosessi vaati rohkeaa intuition käyttöä. Kokosin samankaltaiset teemat yhteen, samaan tapaan kuin verkkohaastattelun tulosten kanssa. Käytin apuna värikyniä; jokainen teema sai oman värinsä. Alleviivasin litteroinneista kuhunkin teemaan sopivat keskustelufragmentit. Tässä huomasin, että säestäjän työssä usein kaikki liittyy kaikkeen; sama lause saattoi saada alleen 4-5 eriväristä viivaa.

Teemoiksi muodostuivat:

- Ennakkokäsitykset, työhön päätyminen
- Yhteistyö opettajien kanssa
- Yhteistyö oppilaiden kanssa
- Säestäjän oma vastuu, kokemus
- Kommunikaatio, viestintä
- Musiikki ja soittaminen
- Harjoittelu, prima vista
- Ruuhkat, kuormitus, paine
- Työaika
- Hyvät jutut
- Säestäjän työn erikoispiirteet

Kyselyyn verrattuna teemojen määrä lähes kaksinkertaistui. Tutkimuksen seuraava vaihe oli työläs, ahdistava, mielenkiintoinen ja pitkälti alitajuinen; minun piti löytää tutkimukseni punainen lanka jostain. Miten saisin koottua tärkeitä asioita yhteen? Onneksi alitajunta auttoi tässä prosessissa. Haastattelujen lukeminen kerta toisensa jälkeen johti lopulta siihen, että aloin nähdä haastateltavistani unia. Yksittäiset haastattelukatkelmat ryöpsähtelivät mieleeni sattumanvaraisesti töissä, kaupan kassajonossa, joulukirkossa ja bussipysäkillä. Mieleni tuntui prosessoivan aihetta kaiken aikaa, halusin sitä tai en. Teemoittelun pohjalta syntyivät lopulta luvut 2 ja 4. Pääteemoiksi nousivat työaika, työyhteisö (erityisesti tiedonkulku) sekä musiikki.

4 Säestäjän työn vaatimukset ja voimavarat

Tässä luvussa käsittelen säestäjän työtä 2. luvussa esitellyn työn vaatimusten ja voimavarojen teorian avulla, tarkoituksena vastata tutkimuskysymyksiini:

1. Mitkä ovat säestäjän työn voimavaroja? (4.2)
2. Mitkä ovat säestäjän työn vaatimuksia? (4.3)
3. Miten säestäjän työtä on mahdollista kehittää? (Työn tuunaaminen, luku 5)

Luvussa 4.4 kokoan työn vaatimusten ja voimavarojen teoreettisen mallin sekä tutkimustulokset yhdeksi kaavioksi.

4.1 Säestäjän työ kyselyn ja haastattelujen valossa

Tämän luvun perustana on tutkimusaineistoni: kyselyn tulokset, haastattelut sekä oma työkokemukseni. Säestäjän työn jäsentäminen yksiselitteisesti voimavaroihin ja vaatimuksiin osoittautui mahdottomaksi tehtäväksi. Vastaajien henkilökohtaisten voimavarojen ja olosuhteiden vaihtelu näkyi siinä, että sama asia saatettiin kokea jopa täysin vastakkaisilla tavoilla. Tämä todisti käytännössä työhyvinvoinnin subjektiivisuuden: yksilöt tulkitsevat kokemuksensa erilaisista näkökulmistaan (ks. 2.2).

Joitakin yleisluontoisia ja suuntaa-antavia päätelmiä oli kuitenkin mahdollista tehdä. Käsittelen seuraavassa tärkeimpiä teemoja sen mukaan, millainen yleiskuva minulla on aineistosta syntynyt oman tulkintani myötä. Aineistosta nousi nimittäin selkeästi ja numeraalisestikin esiin joitakin sellaisia säestäjän työn piirteitä, joiden voidaan katsoa lukeutuvan suurimmalta osin jompaankumpaan kategoriaan: vaatimuksiin tai voimavaroihin. Jaottelu ei ole kuitenkaan yksiselitteinen eikä sitä sellaisena sovi pitää. Työn vaatimuksissa (4.3) kuvaan haitallisia **estevaatimuksia**, **haastevaatimukset** sisältyvät käytännön esimerkein kuvattuina työn voimavarat -kappaleeseen.

Alun perin laaja eri teemojen verkosto tiivistyi lopulta kolmen pääteeman alle. Käsittelenkin tässä vaatimuksia ja voimavaroja suhteessa **työaikaan** (4.2.1 ja 4.3.1), **työyhteisöön** (4.2.2 ja 4.3.2) sekä **musiikkiin** (4.2.3 ja 4.3.3). Lopuksi laadin yhteenvedon teoriajakson ja tulosten pohjalta (4.4). Lainaukset kysely- ja haastatteluvastauksista on mer-

kitty lukemisen helpottamiseksi *kursiivilla*. Pidemmät lainaukset on sisennetty. Haastatteluvastauksiin viitataan lyhenteillä (H1), (H2) tai (H3) haastattelujen tekojärjestyksen mukaan. Pelkkä kursivoitu vastaus viittaa verkkokyselyn nimettömiin vastauksiin.

4.2 Mitkä ovat säestäjän työn voimavaroja?

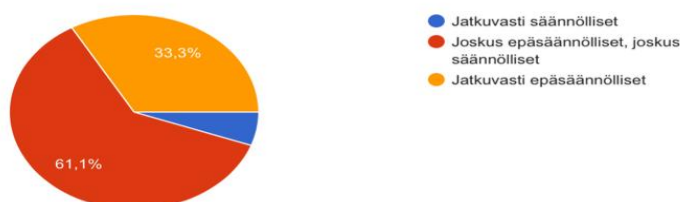
Tässä luvussa käsittelen säestäjän työn voimavaroja työajan, työyhteisön ja musiikin avulla. Työajan (4.2.1) alateemoja ovat joustavuus ja vapaus. Työyhteisön (4.2.2) kokonaisuus sisältää opettajien, säestäjien ja oppilaiden välisen yhteistyön tarkastelua sekä tiedonkulun oivalluksen. Musiikkiin (4.2.3) liittyviä voimavaroja ovat kehollisuus, esiintyminen ja julkisuus, prima vista- ja korvakuulosoitto sekä haastava ohjelmisto.

4.2.1 Työaika voimavarana

Halusin perehtyä säestäjien työaikaan tarkemmin, koska oman kokemukseni mukaan siihen liittyvät kysymykset ovat tässä ammatissa olennaisia. Vastauksista varmistui etukäteisnäkemykseni siitä, että säestäjän työaika on epäsäännöllistä (kuvio 12), ja että tämä piirre saatettiin kokea yhtä lailla joko vaatimuksena tai voimavarana.

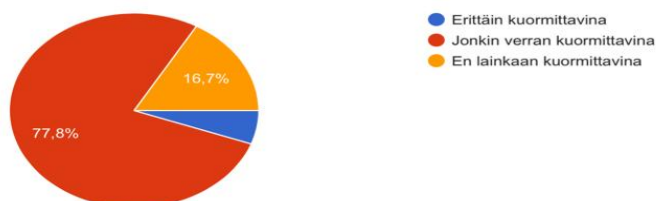
5. Millaiset työajat sinulla on?

18 vastausta



6. Koetko työaikasi kuormittavana?

18 vastausta



Kuvio 12. Työajan säännöllisyys/epäsäännöllisyys ja kuormittavuuden kokemus

Epäsäännöllisten työaikojen positiiviset puolet liittyvät työajan vapauteen ja joustavuuteen. Monissa vastauksissa työaikaa kuvailtiin myönteisillä termeillä. ”*Mä jotenkin nautin nyt siitä, että tässä on kuitenkin sellasta tietynlaista semmosta vapautta - - jokaisen viikon mä pystyn aika hyvin niinku suunnittelemaan itse*” (H1); ”*[pidän] siitä että jos meillä on tää joustava työaika*” (H3). Työajan joustavuus näytti lisäävän ainakin kausittain säestäjän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä.

Tulosten mukaan työajan kausittaisuus näkyi siinä, että alkusyksyllä työtä on vähän ja vapaa-aikaa paljon, lukukausien lopussa töiden ruuhkautuessa tilanne on päinvastainen. Syksyn kevyt työtaakka ja ylipäätään joustava työaika mahdollisti hyvin työn ulkopuoliset esiintymiset. Tässä suhteessa epäsäännöllinen työaika näyttikin tukevan säestäjien monipuolista muusikkoutta; kaikki haastateltavat esiintyivät säännöllisesti myös työn ulkopuolella. Työajan molemmat käänköpuolet kiteytyvät osuvasti haastateltavan (H3) vastauksessa. Työaikojen epäsäännöllisyys haastaa perhe-elämää mutta vaikuttaa positiivisesti omaan muusikkouteen:

Lukuvuoden alun keveämpi tuntimäärä sopii hyvin arjen käynnistelyyn. Kun tahti tiivistyy, pitää lastenhoito suunnitella lähipiiriin kanssa, jotta on aikaa keskittyä harjoitteluun ja konsertteihin. Toisaalta vaihtelevat työajat tuo myös joustavuutta työhön, minun on helpompi esim keikkailla työn ohessa, koska voin vaikuttaa työaikoihini. (H3)

Suhtautuminen työaikoihin vaikutti olevan osa säestäjän työn hiljaista tietoa; työajan epäsäännöllisyys on ammatin ominaispiirre, jonka hyväksyminen helpottaa työssä toimimista.

4.2.2 Työyhteisölliset voimavarat

Työyhteisölliset positiiviset teemat toistuivat aineistossa. Vaikuttaa siltä, että yhteistyö opettajien ja oppilaiden kanssa on säestäjille erittäin tärkeää.

Opettajan kanssa

Säestäjät kokivat yhteistyön tekemisen kollegoiden kanssa pääsääntöisesti työn voimavaraksi ja omaa työtä virkistäväksi asiaksi. Tärkeiksi työyhteisöllisiksi alateemoiksi nousivat **yhdessä tekeminen, luottamus, kunnioitus ja tilannetaju**. Haastatteluissa kävi selkeästi ilmi myös se, että säestäjältä vaaditaan **joustavuutta**. Vaikka haastateltavat

kokivat usein olevansa eri mieltä musiikillisesta tulkinnasta, he mukautuivat tilanteisiin välttääkseen ristiriitoja. Opettajan näkemystä arvostettiin, eikä omia mielipiteitä tuputettu: *”Kyllä mä niinku yritän kunnioittaa sitä opettajan näkemystä aina ensimmäisenä, jos siinä on mitään järjen häivää - - kyl mä yritän siinä olla opettajan tukena” (H1)*. Voin hyvin oman kokemukseni mukaan yhtyä haastateltavien mielipiteeseen. Tuntutilanne on usein tarkkaan mitoitettu, ja opettajan mielipiteiden kyseenalaistaminen saattaisi mutkittaa ja pitkittää muuten sujuvaa harjoitusprosessia. Omassa työssäni on kuitenkin ilahduttavaa huomata, että kollegat kysyvät minulta mielipidettäni musiikillisiin asioihin päivittäin ja tuntuvat arvostavat näkemyksiäni.

Työyhteisön palaute on tärkeää säestäjille. Kyselyn tuloksista selvisi, että enemmistö vastaajista saa työtovereilta palautetta työstään, ja melkein kaikki kokevat palautteen joko melko tai erittäin tärkeänä. Uran alkuvaiheessa kollegan palautetta saatetaan myös jännittää, mikä lisää työhön haastevaatumuksen piirteitä. Säestäjien työmoraali näkyy siinä, että työstä halutaan selviytyä mahdollisimman hyvin. Se saattaa luoda paineita. Jännittäminen kollegoiden läsnä ollessa, oppilaiden tunneilla, kertoo mielestäni arvostuksesta opettajia ja heidän ammattitaitoaan kohtaan. Toinen näkökohta liittyy kokemukseen jännityksen hallinnassa: *”Vuosi vuodelta ollu helpompaa” (H2)*. Kokemus tämän työn voimavarana sisältyykin jollain lailla kaikkiin pääteemoihin: työaikaan, työyhteisöön ja soittamiseen.

Säestäjän läsnäolo tarjoaa opettajalle mahdollisuuden opettajien väliseen dialogiseen yhteistyöhön, mikä rikastaa työyhteisöllisyyttä (Jordan-Kilki & Pruuki 2013, 25). Oman kokemukseni mukaan opettajille on usein jälkikäteen tärkeää purkaa opetustilannetta yhdessä säestäjän kanssa. Monen monta kertaa olemme yhdessä opettajakollegoiden kanssa miettineet ja puntaroineet oppilaiden haasteita ja edesottamuksia sekä miettineet yhdessä pedagogisia keinoja jatkoa varten. Varsinaisella säestystunnilla se, minkä roolin kulloisessakin tilanteessa säestäjä ottaa (tai hänelle annetaan), riippuu paljolti henkilö-
kemoista ja toimintakulttuurista.

Oppilaan kanssa

Oppilaan kanssa työskentely vaikuttaa olevan säestäjille erittäin tärkeä työn voimavara. Säestäjän **pedagogiset taidot** pääsevät näkyville ennen kaikkea silloin, kun säestäjä on oppilaan kanssa kahden. Haastateltava (H1) kuvailee työtään omasta ja oppilaan näkökulmasta:

Sä pystyt ja saat ite koko ajan - - vaikutat siihen soivaan ympäristösi, ja - - myös oppilaan ympäristöön - - jos se pysyy niinku semmosis niinku järjestelissä rajoissa, ettei se ala mennä niinku uupumuksen puolelle tai tylsistymisen puolelle, niin kylähän tää on ihan mahtavaa työtä. (H1)

Soittamalla säestäjä pystyy ”*vaikuttamaan oppilaan soivaan ympäristöön*”, ohjaamaan musiikillisesti. Kyseessä on taiteellisen prosessin kannattelu, taiteen keinoin tapahtuva vuorovaikutus, jossa säestäjä on aktiivisesti mukana (Huhtinen-Hilden 2012, 115). Haastateltava käyttääkin kuvailussaan voimakkaita ilmaisuja: ”*sä pystyt*”, ”*saat ite*” ja ”*vaikutat*”. Vastaus kuvaa vahvasti säestäjän **työn imua**: Hän on sitoutunut, energinen ja tuntee hallitsevansa homman. Tarkkanäköisesti hän tiedostaa myös ammatin vaarat; uupumuksen tai tylsistymisen puolelle ei ole syytä joutua.

Säestäjät kokevat oman pedagoginen roolinsa rauhallisen ilmapiirin luomisessa tärkeänä. Luottamus, turvallisuus ja auttaminen työn ilmentäjinä tekevät säestäjän työstä **palveluammatin**. Mielestäni tässä ammatissa on kyse nimenomaan asiakaspalvelusta. Palvelijan rooli ei ole alistettu rooli, vaan kannatteleva, mahdollistava, palvelujohtajuuden tapaan. Työn johtoajatus on selkeä; halutaan toimia niin, että kaikki sujuu oppilaalla hyvin: ”*Samassa veneessä mennään*” (H3). Oppilasta arvostetaan soittajana, riippumatta tämän taitotasosta. Vastuullinen rooli saatetaan kuitenkin kokea vaativana erityisesti silloin, kun työ ruuhkautuu. Rauhallisen ja luotettavan aikuisen ammattirooli pitää ylläpitää myös silloin, kun työtä on ylen määrin.

Työyhteisön tiedonkulun apukeinoja

Sujuvan tiedonkulun merkitystä säestäjän työssä on vaikeaa ylikorostaa. Tiedonkulun merkitys on myös huomattu työpaikoilla. Jotkut säestäjät ovat ottaneet tiedonkulun avuksi **nykuteknologian**, mm. Whatsapp-ryhmät. Näiden avulla oppilaat voivat helposti olla suoraan yhteydessä säestäjään ja sopia harjoituksia ilman opettajaa välikätenä. Vaikuttaakin siltä, että mitä helpommaksi ja vaivattommammaksi tiedonkulku saadaan oppilaan, opettajan ja säestäjän välillä, sitä sujuvammin tähän ammattiin liittyvää aikataulujen organisointia ja ennakointia voi tehdä. Musiikkioppilaitosten sisäinen viestintä olisi ehdottomasti muutenkin tutkimuksen arvoinen aihe. Vaikutelmani on, että musiikkioppilaitos työyhteisönä ei ole helpoin mahdollinen ympäristö viestinnällisessä mielessä.

4.2.3 Musiikilliset voimavarat

Musiikki näyttäytyi vastauksissa voimakkaasti työn voimavarana ja työn imua edistävänä tekijänä. Vastaukset kysymykseen ”Mikä on mielestäsi tässä työssä parasta?” kuvaavat tätä yksimielisyyttä selvästi. 18 vastauksesta 15:ssä mainittiin joko musiikki, soittaminen tai esiintyminen: ”*Saa soittaa sydämensä kyllyydestä erilaisia kappaleita!*”; ”*Musiikki on ihmeellinen loppumaton lähde!*”.

Vastauksista kuului monenlaisia musiikkiin liittyviä ihania asioita: soiton iloa, yhteisöllisyyttä, esiintymistä ja vaihtelevuutta. Vastaajien luonnehdinnat kiteyttävät sen, mitä työ parhaimmillaan tarjoaa. Huomioni herättivät vastausten runolliset ilmaukset; selvästi ollaan tekemisissä tärkeän, tunteita herättävän ja intiimin asian kanssa.

Vastauksista näkyi myös soittamisen **kehollisuus**. Vastaukset vilisivät kuvauksia siitä, miltä soittaminen tuntuu, vaikkein tästä aihepiiristä hoksannutkaan kysyä mitään. Säestäjät olivat hyvin tietoisia omasta kehostaan ja omista käsistään, ja vastauksista saattoi suoraan todeta, että rentous ja hyvät soittoasennot auttavat tässä työssä. Kokemus auttoi siinä, että enää ei ”*mee tukkoon soittamisesta*” (H1). Uskon, että soittamisen viehätyksen yksi osa-alue on nimenomaan sen **fyysisyys**. Ruuhka-aikojen runsas soittaminen saattaa tuntua hyvältä, koska ”*on hyvin lämmitelly koko ajan*” (H2). Seuraavassa erittelen soittamisen osa-alueita tarkemmin esiintymisen, prima vista -ja korvakuulosoiton sekä vaativan ohjelmiston kannalta.

Julkisuus ja esiintyminen: ”*Kyllähän sitä tulee paljon, niitä esiintymisiä*”

Säestäjä on työnsä kautta jatkuvasti esillä. Tunneilla ja harjoituksissa paikalla saattaa olla joskus oppilas ja opettaja, joskus konserttiyleisöä on satapäin. Säestäjä on työnsä kautta opiston ”käyntikortti”. Julkisuudessa on hyvät ja huonot puolensa.

Esiintyminen vaikuttaa yleisesti ottaen olevan säestäjille mieluisaa. Onnistuneet esiintymiset ovat työn tähtihetkiä. Julkisuus saattaa aiheuttaa myös paineita. Ajatus siitä, että oman työn laatua voivat ulkopuoliset jatkuvasti arvioida, voi aiheuttaa jännitystä. Oppilaan arvioinnissa säestäjä saattaa kokea olevansa yhtä lailla suurennuslasin alla. Oppilaan onnistumisesta koetaan vastuuta: ”*Eihän sinne voi mennä sillai, niinku toisen tutkittoon mitenkään niinku rennosti - -et kyl siin täytyy tehdä myös parhaansa, että kaikki sujuis hyvin*” (H1). Vastauksessa näkyy säestäjän ammattieettinen suhtautuminen työhönsä.

Työkokemus on helpottanut kriittistä suhtautumista omiin tekemiisiin ja tuonut lisää itseluottamusta: *"Kyllä mä ihan hyvin pärjään tässä, tässä hommassa" (H1).*

Esiintyminen ja julkisuus siis vaikuttaisivat olevan suuressa määrin säestäjän työn imua edistäviä ja motivaatiota lisääviä tekijöitä, vaikka ne aiheuttavat myös kuormitusta. Määrittelyisin esiintymisen tässä mielessä työn **haastevaatimukseksi**, työn voimavaratekijäksi. Soittamisen vaativuus- ja kuormitustekijät tuntuvat liittyvän seuraavassa kuvassa käsiteltävään työn ruuhkautumiseen; kun työtä on fyysisesti ja määrällisesti paljon, esiintyminen ja julkinen työ saattaa käydä raskaaksi.

Prima vistana ja korvakuulolta: *"Ja sitten lähtee jotain"*

Nopea ohjelmiston omaksumiskyky on säestäjän ammattitaidon kulmakivi. Kaikkea ohjelmistoa ei millään ehdi harjoitella. Siksi erinomainen **prima vista** -taito (soittaminen ensinäkemältä, ilman harjoittelua) on ammatissa pärjäämisen perusedellytys. Itse koen, että prima vista -soitto on mielenkiintoista ja se tuo säestystuntityöhön mukavaa lisäpotkua. Konsertteihin ei ole kuitenkaan kivaa mennä harjoittelematta:

Ja sitten kävellään suoraan lavalle. Mä saan ehkä minuutin tai puoli minuuttia ennen sen nuotin käteen, mut tota. Kiitti, että näin sitten ajattelit hoitaa tän asian? (Nauraa) - - (H3).

Haastateltava kuvaa tilannetta, jossa esiintyminen on hoidettava saman tien, ilman harjoittelua. Vaikka säestäjä tilanteesta taatusti selviääkin, kyseessä on tässä tapauksessa laulajan taholta epäkohtelias ja epäammattimainen pyyntö, josta on mielestäni lupa myös kieltäytyä.

Toinen säestäjän työssä käyttökelpoinen taito on **korvakuulolta soittaminen** ja säestyksen keksiminen "lennosta": *"Pelkkä c-avain siinä, että vedät tähän vapaa säestysellä. Okei, taas mentiin. Ja lavalle" (H3).* Useille vastaajille sekä prima vista -taito että korvakuulolta soittamisen taito vaikuttavat olevan ammatin voimavaroja, jotka kehittyvät työkokemuksen myötä. Itse koen samoin. Prima vista -taitoni oli varmaan sangen hyvä jo ennen ammattisäestäjän uraakin, koska aikoinaan paikan sain. Korvakuulolta soittaminen taas on minulle vaikeampaa, ja olenkin harjoitellut sitä viime aikoina järjestelmällisesti. Koen, että sillä tavalla voin tuunata työtäni (ks. luku 5) ja tehdä siitä itselleni mielekkäämpää. Prima vista -taidon pedagogiikkaa ja harjoittelua on tutkinut mm. Niklas

Pokki (Pokki 2016). Väitöskirja esittelee runsaasti erilaisia tapoja prima vista -soiton eri osa-alueiden systemaattiseen harjoitteluun.

Mielekkyyttä työhön tuo lisää myös ohjelmiston vaativuus, jota käsittelen seuraavassa kappaleessa.

Vaativa ohjelmisto: ”Pidän siitä, että tulee isoja hienoja kappaleita”

Konservatorion säestäjät ovat siinä mielessä etuoikeutetussa asemassa, että he saavat työskennellä monen ikäisten oppilaiden ja vaihtelevan ohjelmiston parissa. Oman muusikkouden kannalta vaihtelevuus koettiin hyväksi piirteeksi. Pelkästään lasten kanssa työskentely saattaisi aiheuttaa **’leipiintymistä’** (esim. Mäkikangas & Hakanen 2017, 106) eli työhön tylsistymistä, toisaalta pelkästään ammattiopiskelijoiden ohjelmiston parissa kappaleiden vaativuus saattaa käydä raskaaksi. Tästä syystä Taideyliopiston Sibelius-Akatemian ja ammattikorkeakoulujen säestäjien tutkiminen olisi mielenkiintoista. Heidän työssään ohjelmiston vaativuustaso on kaiken aikaa todella korkea. Miten he kokevat ohjelmiston haasteellisuuden, voimavarana vai vaatimuksena? Missä menee se raja, jolloin vaativa ohjelmisto muuttuukin kuormittavaksi? Konservatorioissa toisen asteen ammatillisen koulutuksen sisältyminen opetustarjontaan kuitenkin monipuolistaa säestäjien työnkuvaa, toki vaativaa ohjelmistoa soitetaan myös perus- ja musiikkiopistotason puolella. Ainoastaan yksi kyselyn vastaajista mainitsi eräänä työn erityisen vaativana, kuormittavana tai stressaavana piirteenä vaikeat stemmat.

Flow-teorian (luku 2.3.2) näkökulmasta haastavasta ohjelmistosta iloitseminen ja myös esiintymisistä nauttiminen on hyvin ymmärrettävää. Haastava ohjelmisto toimii tässä haastevaatimuksena, kuormittavana mutta myös motivoivana työn piirteenä, joka lisää työn imun kokemusta (Seppälä & Hakanen 2017, 152). Tärkeää on kuitenkin huomata se, että flow ja työn imu eivät ole sama asia; flow on kokemuksena hetkellinen ja spesifi, työn imu taas pysyvämpi ja kaikkialle ulottuvampi tila (Mäkikangas & Hakanen 2017, 118). Säestäjän työssä näyttää olevan mahdollista kokea näitä molempia huippukokemuksia, kunhan olosuhteet ovat otolliset ja persoonalliset voimavarat riittävät. Haastavan ohjelmiston sijoittuminen vaatimusten ja voimavarojen akselille vaikuttaisikin tulosten perusteella olevan **tilannesidonnaista**; pääsääntöisesti vaikea ohjelmisto koettiin voimavarana, mutta ruuhka-aikoina tai huonon tiedonkulun takia, ”yllätyskeikan” kohdatessa, haastavuus saattaa muuttua työn vaatimukseksi.

4.3 Mitkä ovat säestäjän työn vaatimuksia?

Tässä luvussa vastaan aineistoni pohjalta tutkimuskysymykseeni työn vaativuustekijöistä. Työajan (4.3.1) vaativuustekijöiksi osoittautuivat epäsäännöllisyys, iltapainotteisuus sekä ruuhkautuminen. Työyhteisön (4.3.2) teemoja ovat ristiriitatilanteet ja tiedonkulun ongelmat. Musiikin saralla (4.3.3) käsittelen harjoittelun haasteita.

4.3.1 Työajan vaatimukset

Epäsäännöllisyys ja iltapainotteisuus: ”Säestäjän työajat ovat villit”

Monet vastaajista kokivat epäsäännöllisen työajan vaativana tai kuormittavana. Tämä näkyi siinä, että kysyttäessä työn vaativia, kuormittavia ja stressaavia piirteitä 15 vastauksesta 13 käsitteli työaikaa, tavalla tai toisella. Säestäjät joutuvat olemaan ”säestävien ja opettajien aikataulujen armoilla” ja sopeutumaan niihin. Työajat vaihtelevat päivittäin, viikoittain ja kuukausittain, vaikka palkan perusteena onkin tietty viikkotuntimäärä. Epäsäännöllisyys johtuu siitä, että työtä tehdään hyvin pitkälti tarvepohjalta. Tämä edellyttää säestäjältä työn organisointiin ja aikatauluksiin liittyviä valmiuksia.

Kyselyn vastaajissa oli mukana myös sivutoimisia säestäjiä, joiden työnkuva koostui suurimmaksi osaksi opetuksesta. Pää- ja sivutoimisten säestäjien välillä kokemukset työajan säännöllisyydestä ja kuormittavuudesta vaihtelivat. Koska vastaajien lukumäärä oli sangen pieni, tuloksia voi pitää vain suuntaa-antavina. Asetelma näyttää kuitenkin mielenkiintoisia eroja:

1. Päätoimisilla säestäjillä on epäsäännöllisemmät työajat kuin sivutoimisilla
2. Päätoimiset säestäjät kokevat työaikansa kuormittavampana kuin sivutoimiset säestäjät

Tämän pienen otannan perusteella voidaan olettaa, että epäsäännöllinen työaika on työn kuormitustekijä. Sivutoimisten säestäjien tilannetta mutkistaa se, että heidän täytyy sovitaa säännöllisten opetustuntien sekaan satunnaisia säestysharjoituksia. Ylipäätään epäsäännöllinen työaika vaatii jatkuvaa aikataulujen sopimista, oli säestäjä sitten sivu- tai päätoiminen.

Töiden ruuhkautuminen: ”Joulun ja varsinkin kevään tutkintoruuhka on ihan kamala”

Säestäjän työt ruuhkautuvat voimakkaasti tietyille ajanjaksoille vuodessa. Ilmiö ei ole uusi: säestäjien kevätruuhkat on mainittu jo vuosikymmeniä sitten (Karlson 1985, 20-21). Tiesin tämän myös oman työkokemukseni perusteella. Haastatteluissa ruuhkautuminen oli yksi kolmesta pääteemasta. Varasin aiheelle kyselykaavakkeesta 4 kysymystä, joista osa oli vapaavalintaisia:

- Miten työmäärä jakautuu lukuvuoden mittaan?
- Mistä työmäärän epätasaisuus johtuu, kokemuksesi mukaan?
- Onko sinulla ehdotuksia tai kokemuksia työmäärän tasaamiseksi? Onko oppilaitoksessasi tehty asian eteen korjausliikkeitä?
- Mihin muihin asioihin työn kasautuminen vaikuttaa työssäsi ja muussa elämässäsi?

Reilu enemmistö vastaajista koki työmäärän jakautuvan joko hyvin epätasaisesti tai aika epätasaisesti. Ruuhkautumisen syyt vaikuttavat selviltä: ”*Alkusyksyllä ei kellään säestäjän tarvetta, kappaleet saadaan kuntoon myöhemmin. Kaikki haluavat esiintyä jouluna. Tutkinnot loppukeväästä. Ei sille mitään mahda.*” Ruuhkautumista voi siis tämän perusteella pitää tähän ammattiin kuuluvana luontaisena ominaisuutena, **estevaatimuksena** (2.3.2).

Ruuhkautumisella on monenlaisia vaikutuksia paitsi säestäjään itseensä ja hänen perheeseensä, myös yhteistyöhön oppilaan, opettajan ja muun työyhteisön kanssa. Vastausten mukaan ruuhkautuminen vaikuttaa mm.

- Sosiaaliseen elämään ja vapaa-aikaan: ”*Ruuhka-aikaan ei ole muuta elämää*”
- Perhe-elämään: ”*Perhe ja muu elämä kärsii, kun toinen vanhemmista ei pääsekään kotiin suunniteltuun aikaan*”
- Opetustyöhön: ”*Pahimmassa ruuhkassa säästykset vievät energiaa opettamiselta*”
- Omaan taiteelliseen työhön: ”*Ei jaksu harjoittaa omaa taiteellista työtä niin tasaisesti, kuin haluaisi*”
- Palautumisen vähäisyyteen: ”*Vapaa-aika ja työstä palautuminen jää liian pieneksi ja vähäiseksi*”
- Stressin kokemiseen: ”*Jos on stressi, se vaikuttaa kaikkeen*”
- Säestäjän fysiikkaan: ”*Joskus myös kroppa väsyä soittamiseen*”.

Tulokset osoittivat, että **stressi** on säestäjille varsin yleinen kokemus. Melkein kaikki vastaajat ilmoittivat kokeneensa työperäistä stressiä. Tämä kysymys ei eritellyt ruuhkautumisesta ja muuten työstä aiheutunutta stressiä. Vastauskokonaisuuksista saattoi kuitenkin päätellä, että ruuhkautuminen oli yksi tärkeimmistä työstressin syistä. Vapaissa vastauksissa (N=12) ruuhkautumiseen liittyvässä kysymyksessä stressi mainittiin kaksi kertaa. Muistakin vastauksista stressi ”paistoi” läpi. Stressi säestäjän työssä ansaitaisikin ehdottomasti kokonaan oman tutkimuksensa, fyysisine mittauksineen ja tarkemmin kohdistettuine kysymyksineen. Muita samantyyppisiä, ruuhkautumiseen linkittyneitä säestäjän työn ”yleisioireita” olivat unettomuus, rasitusvammat, kyyninen tai välinpitämätön asenne työhön sekä mielialanvaihtelut. Selvästi ruuhkautumisen aiheuttamia fyysisiä oireita olivat selkä-, niska- ja hartiakivut. Vastauksista kumpusikin paljon erilaisia kokemuksia ja tunteita: *”On semmonen väsyne olo, ja tuntuu tosi semmoselta hikiseltä ja ruttuiselta” (H2).*

Aiemmin kuvaamani **energiapolku** (ks. 2.3) kuvasi kehityksen, jossa työn vaatimukset ovat epätasapainossa työn voimavarojen kanssa. Tällainen vaara näyttää todellakin olevan olemassa, nimenomaan ruuhkautumisen takia. Omasta aineistostani haastateltava (H2) kuvailee tällaista tilannetta:

Niinku ymmärrän sen, ja itekki oon kokenu sen, että kyl tästä niinku, kun vaan sattuu tietyt asiat kohdalleen, niin pystyy kyllä kuormittamaan itsensä ihan totaalisesti - - Jos sulle pamahtaa joku semmonen, käsittämätön työ määrä, ja - - kaikki säästykset on koko ajan - - todella vaativia, ja jos sen tavallaan sen aallon päälle ei enää pääse, että kun on koko ajan ihan liikaa töitä, eikä pysty **treenaamaan** niitä biisejä, ja sit niinku on niin poikki että, et jossain vaiheessa soittokunto vaan rupee heikkenemään, ja sit rupee fускаamaan, niin paljon, että se kappale muuttuu semmoseks tunnistamattomaks. Ja sit jos sitä tekee niinku vuosia, niin kyl mä luulen et se jossain vaiheessa alkaa kalvaa - - (H2)

Kertomus sisältää erilaisia stressin ilmentymiä: stressitekijöitä, -reaktioita ja on itsessään kuvaus yksilön ja ympäristön epätasapainosta. Työtä ”*pamahtaa*” yhtäkkiä paljon (määrällinen ylikuormitus), on niin kiire (aikapaine) ettei ehdi harjoitella kappaleita kuntoon (suoritusaine), ja tästä aiheutuu erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Pianistin ammatti-identiteetille olennainen soittokunto alkaa heikkenemään koska ”*on niin poikki*”, hän ”*rupee fускаamaan*” ja ennen pitkää tilanne ”*alkaa kalvaa*”. Työn hallinta sekä ammatillinen itsetunto kärsivät. Energiapolkua pitkin hiivitaan työuupumusta kohti.

Haastateltavan kuvailusta voi yrittää etsiskellä monenlaisia syitä kuormitukselle. Merkilepantavaa on mielestäni hieman tutkia työmäärän ”*pamahdusta*”. Mistä se tulee? Mikä

sen aiheuttaa? Sana itsessään kuvaa yhtäkkistä, yllättävää ja isoa räjähdystä. Selvää on, että työntekijä itse ei ole voinut vaikuttaa työmäärän kasvuun, hän pelkästään ottaa sen vastaan ja yrittää **sopeutua** siihen.

Ruuhkautuminen vaikuttaa monin eri tavoin myös yhteistyöhön oppilaan ja opettajan kanssa. Koska ruuhka-aikoina säestäjällä on paljon työtä, oppilas ei välttämättä saa tarpeellista määrää harjoittelu-aikaa. Säestäjän näkökulmasta taiteellinen ja herkkä työ muuttuu **liukuihin**työksi, jossa tehokkuus on valttia: ”*Potilas vaihtuu 15 minuutin välein*” (H2). Myös musiikillinen vuorovaikutus kärsii. Vastauksista käy ilmi opettajan vastuu oppilaan harjoitusten sopimisessa. Jos ennakointi unohtuu, oppilas joutuu huonoimassa tapauksessa esiintymään ”*melkein suorilta*”. Aineistosta näkyi myös se, että ruuhka-aikoina säestäjät saattavat kokea itsensä ”*kireiksi*”, eikä opettajien pikapyyntöihin suhtauduta enää yhtä ymmärtäväisesti. Tämä saattaa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin.

Olisi mielenkiintoista tutkia sitä, miten oppilaat kokevat ruuhka-ajat. Siihen en tässä tutkimuksessa perehtynyt, mutta voisin kuvitella, että ”liukuihin”työskentely ei ainakaan edesauta parhaan mahdollisen soivan lopputuloksen saavuttamista tai oppilaan onnistumisen kokemuksen mahdollisuutta. Toki säestäjä voi omalla musiikillisella kokemuksellaan kompensoida ruuhka-aikojen aikapulaa, mutta oppilaat tarvitsevat joka tapauksessa tietyn määrän harjoittelu-aikaa pianistin kanssa.

Mielestäni on nurinkurista, että oppilas, opettaja ja säestäjä ajautuvat ruuhkan takia tilanteeseen, jossa harjoiteltu ohjelmisto joudutaan esittämään kiireessä ja väsyneenä. Musisointi vaatii ja ansaitsee mielestäni tilaa, aikaa ja rauhaa, eikä kiire ole hyväksi esitykselle, saati esittäjille. Ymmärrän, että osa oppilaista vaatii ohjelmistonsa harjoitteluun koko lukuvuoden ja siitä syystä loppukevät on ainoa mahdollinen aika konsertille tai tutkinnolle. Olen kuitenkin vakuuttunut siitä, että järkevällä ennakkoinnilla, ruuhka-aikojen haittojen ymmärtämisellä ja sujuvalla tiedonkululla olisi mahdollista asettaa joidenkin oppilaiden kanssa tavoite muualle kuin loppukevääälle. Oman kokemukseni mukaan loppukevät on monille oppilaille myös koulutyön kannalta kiireistä aikaa. Luokkaretket, erilaiset koulun juhlat ja tapahtumat vaikeuttavat aikataulujen sopimista entisestään. Oppilaat saattavat olla myös väsyneitä lukuvuoden työstä. Koska musiikkioppilaitosten opettajien työn tulisi tähdätä nimenomaan siihen, että oppilas oppii, kokee musisoinnin iloa, kehittyä ja saa positiivisia kokemuksia, ruuhkautuminen näyttäisi sotivan tätä tavoitetta vastaan. Ajatusten ja käytäntöjen muuttaminen vaatii tietoisuutta paitsi ruuhkautumisen haitoista, myös säestäjän aktiivista otetta asiaan.

Säestäjillä oli monenlaisia ehdotuksia ruuhkautumisen ehkäisemiseksi. Nämä teemat toistuvat tässä opinnäytetyössä. Vastauksista näkyi paitsi hulvaton pessimismi asian suhteen, myös onneksi se, että tilanteeseen olisi mahdollista vaikuttaa erilaisilla keinoilla organisaation ja opettajien taholta. Opettajilta toivottiin mm. parempaa lukuvuoden suunnittelua, matineoiden ja tutkintojen hajauttamista pitkin lukuvuotta sekä säännöllisen viikoittaisen säestysajan käyttämistä. Säestäjien omia keinoja olivat suunnitelmista uteleminen ja tietoinen, aktiivinen kannustaminen tutkintojen hajauttamiseen. Organisaatiolta toivottiin oppilaitokselle useampia säestäjiä. Jossakin konservatoriossa organisaatio olikin lisäksi ottanut napakan roolin työmäärän tasaamisessa:

Tänä vuonna on johdon puolesta määrätty tutkintopäivät ja niiden pitäisi jakautua tasaisemmin. Hallinto myös koordinoi luokkakonsertteja ja maksimimäärä isoja juttuja on kaksi per viikko. Lisäksi, jos instrumenttiopettajalla on puoli tuntia tai enemmän säestysresurssia, hänen tulee varata säestäjältä säännöllinen viikkoaika, joka kuluu - käytti hän sitä tai ei. - - (Kyselyvastaus)

Säestäjien lukumäärä on pitkälti resurssikysymys. Hajautetut tutkintopäivät ja ”*isojen juttujen*” rajaaminen kahteen viikkossa ovat hyviä osoituksia siitä, että ruuhkautumisen ongelmat ja syyt on tiedostettu ja siihen on jämäkästi puututtu työnantajan taholta. Vastauksen mukaan kyseessä on tänä vuonna ensimmäistä kertaa tehty kokeilu. Tuloksia odotellaan, ja vastaajan mukaan ”*tämän pitäisi kaiken järjen mukaan auttaa*”. Uskon näin itsekin.

Viikoittaisen säestysajan käytäntö koettiin myös yhdeksi mahdollisuudeksi puuttua ruuhkautumiseen. Tällä vaikutetaan nimenomaan niihin opettajiin, jotka eivät syystä tai toisesta toimi harjoitusaikojen varaamisessa ennakoivalla tavalla. Oma monivuotinen kokemukseni viikoittaisista, vakituisista säestysajoista on kuitenkin se, että se ei ole oppilaalle, säestäjälle, työnantajalle eikä opettajalle joustavin mahdollinen vaihtoehto. Siksi päädyimme yhdessä työyhteisöni muiden opettajien kanssa kokeilemaan erilaista systeemiä, jonka esittelen tarkemmin luvussa 5.

4.3.2 Työyhteisön vaatimukset

Työyhteisön vaativuustekijät liittyivät aineistossa lähinnä kahteen seikkaan: arvostuksen puutteeseen sekä huonoon tiedonkulkuun.

Ristiriitatilanteita

Säestäjän työ vaatii tilannetajua. Joskus yhteinen näkemys puuttuu, eikä opettaja tunnu arvostavan säestäjän mielipidettä:

Mutta tämä opettaja veti herneen nenään ihan täysin... Jos on tämmönen tyyppi, niin ei mahda mitää, ei sille sitte niinku. En mää nyt rupee siinä anteeksipyytelemään sen ihmeemmin, korvat on päässä ja jossei se kelpaa (nauraa) niin omapa-han on ongelmansa... Yleisesti ottaen tää on kauheen sillä lailla herkkä ammatti, että on taiteiltava sen koiran aseman, ja sitten hienotunteisuuden ja sitte semmo-sen niinku joustavuuden välillä. Että en koe, että tää ammatti on semmosille "mu-siikki tehdään näin" ja sitte myöskään ei niille jotka ei ikinä sano yhtään mitään. Että soitetaan vaan mahdollisimman hiljaa, ei mun mielestä sekään oo paras vaih-toehto. (H3)

Vastaus avaa ammattia uusiin suuntiin. "Joustavuus", "hienotunteisuus" ja "koiran asema" kulkevat haastateltavan työssä sulassa sovussa. Itseäni hätkähdytti kollegan viittaus eläinmaailmaan, vaikka kyseessä olikin selvän humoristinen huomautus. "Accompanist"-sanaan liitetyt väheksyvät ja alentavat mielikuvat elävät näköjään edelleen. Säestäjän ammattitaitoa on paitsi se, että osaa tuoda musiikillisen näkemyksensä esille, myös se, että osaa tarvittaessa jäädä taustalle ilman että se uhkaa hänen itsetuntoaan. Luonteen on syytä olla joustava sanan kaikissa merkityksissä, liian egoistinen persoo-nallisuus ei tähän työhön välttämättä sovellu.

Ristiriitatilanteita saattaa tulla myös silloin, jos opettajat vaativat säestäjältä **liiallista ve-nymistä**. Kysyttäessä käytännön vinkkejä säestäjäkollegoille vastauksissa nousi esiin monta napakkaa ohjetta:

- *Pysy tiukkana ja puolusta rajojasi, säestäjän ei ole pakko suostua kaik-keen*
- *Joustava täytyy olla, mutta ihan kaikkeen ei tarvitse suostua*
- *Vaatikaa nuotit ajoissa älkääkä suostuko mihin tahansa aikatauluihin.*
- *Opettele sanomaan ei, jos viikosta näyttää tulevan aivan mahdoton (ku-kaan muu ei osaa asettautua työsi vaativuuteen).*

Neuvoissa painottuvat vahvat verbit: "pysy tiukkana", "puolusta", "vaatikaa", "opettele sa-nomaan ei". Vastajailla vaikuttaa oman kokemuksensa perusteella olevan selvä näke-mys siitä, millaista asennetta säestäjän työ edellyttää. Pohdinnan arvoinen asia on se, miten työtä voisi muokata siihen suuntaan, ettei tällaisiin komentolauseisiin tarvitsisi tur-vautua.

Tiedonkulun ongelmat ja ennakointi

Tökkivä tiedonkulku on säestäjän työssä kuormittava estevaatimus. Jos tieto ei kulje, työn tekeminen vaikeutuu huomattavasti. Seuraavassa kahdessa erillisessä tapauksessa havainnollistetaan näitä tilanteita:

Mutta sit tulee joku niinku horror prima vista, (naurua), minkä niinku kaikki on unohtanu, ai niin sitten olikin tää, niin, sit sehän vaan niinku kaataa koko korttitalon niinku sillai puf. - - Et fyysisesti menee niinku niin lukkoon jo, että ei niinku edes se normaali soittaminen niinku oo enää kivaa - - Et, et se voi olla joku ihan semmonen niinku, ihan tämmönen laukaseva tekijä, mikä sitte pudottaa - - (H1)

Ja sitten on ollu joskus, kun on tullu viime tipassa jotain hankalaa ohjelmistoa, niin sitten - - alkaa yöllä sitten harjoitteleen jotain seuraavan päivän jotain asiaa - - (H2)

"Horror prima vista" kuvaa realistisella tavalla vaikeaa teosta, jonka säestäjä saa eteensä ja joka olisi syytä selvittää kunnialla saman tien. *"Minkä kaikki on unohtanu"* ilmentää jotain oppilaitoksen sisäisen viestinnän puutteesta. *"Viime tipassa tulevat"* säestysnuotit johtuivat tällä kertaa tiedonkulun ongelmista toimistohenkilökunnan taholta. Poikkeustilanne vaati kuitenkin säestäjän venymistä ja yöharjoittelua ympäripyöreän työpäivän jälkeen.

Kertomuksista voi päätellä kaksi asiaa. Säestäjän korkea ammatillinen moraali näkyy siinä, että hän ymmärtää pääsykoetilanteen ainutkertaisuuden hakijalle. Sitä ei haluta vaarantaa menemällä harjoittelematta säestystilanteeseen. Toinen näkökohta liittyy siihen, että kommunikaatiokatkos ja säestysnuottien unohtaminen aiheuttaa kohtuuttoman pitkän työpäivän ja vaarantaa säestäjän **palautumisen** seuraavaa työpäivää varten.

Huono tiedonkulku näyttäytyy näissä esimerkeissä selkeästi työn vaatimustekijänä ja kuormittavana työn piirteenä. Tiedonkulun ongelmat kärjistyvät ruuhka-aikoina. Kaikki opettajat eivät välttämättä muista tiedottaa asioista ajoissa tai eivät koe siihen tarvetta, koska eivät näe kokonaisuutta. Tilanteita ei osata ennakoida. Siksi säestäjän kevätruuhkat vaikuttavat tulevan yhtä yllättäen kuin talven ensimmäiset liukkaat autoilijoille. Toimintakulttuurit vaihtelevat kuitenkin runsaasti. Jotkut opettajat osaavat ennakkoinnin paremmin kuin toiset: *"Et on oikeesti henkilöitä, jotka on mielettömän järjestelmällisiä - - ja sitten on näitä, (naurahtaa) enemmän elämään heittäytyviä tyyppejä jotka, ne asiat ratkee sitten viime tingassa"* (H3).

Tiukassa tilanteessa oletetaan, että säestäjä on tarpeen tullen käytettävissä. Tämä ajattelutapa on kestävä sekä oppilaan että säestäjän kannalta. Säestäjä voi yrittää omalla aktiivisuudellaan paikata tilannetta: *”Yritän udella suunnitelmista ja kannustaa käyttämään muitakin kuin kauden viimeisiä tutkintopäiviä.”* Oma aktiivisuus tiedonhankinnassa onkin kokemuksen osoittama, hyväksi havaittu keino, jolla säestäjä voi hankkia tarvitsemaansa tietoa. Päävastuu tiedottamisesta tulisi kuitenkin olla opettajilla.

4.3.3 Musiikilliset vaatimukset

Vaikka soittaminen ja musiikki asettuvatkin tässä opinnäytetyössä vaatimusten ja voimavarojen kuvitteellisella akselilla selvästi voimavarojen päätyyn, käsittelen tässä yhteydessä säestäjän harjoittelun problematiikkaa; on nimittäin epäselvää, lasketaanko harjoittelu työajaksi vai ei. Tämä hämärtää säestäjien työn ja vapaa-ajan välistä rajaa.

Harjoittelu

Harjoittelu on säestäjän työssä välttämätöntä, erityisesti vaativan ohjelmiston parissa. Harjoittelu on tapa lisätä työn hallintaa. Säestäjien tietoisesti käyttämä tapa oli, että vaikea kappale **otetaan haltuun heti** eli harjoitellaan saman tien kuntoon. Harjoitteluun käytetään runsaasti aikaa kotona ja työpaikalla myös viikonloppuisin, riippumatta siitä maksetaanko siitä tai ei, tai lasketaanko se työaikaan kuuluvaksi. Tässä näkyy säestäjien ammattitilaisuus; työtä halutaan tehdä laadukkaasti. Tämä hämärtää kuitenkin työajan käsitettä. Onko säestäjä töissä, jos hän harjoittelee kotona ohjelmistoaan?

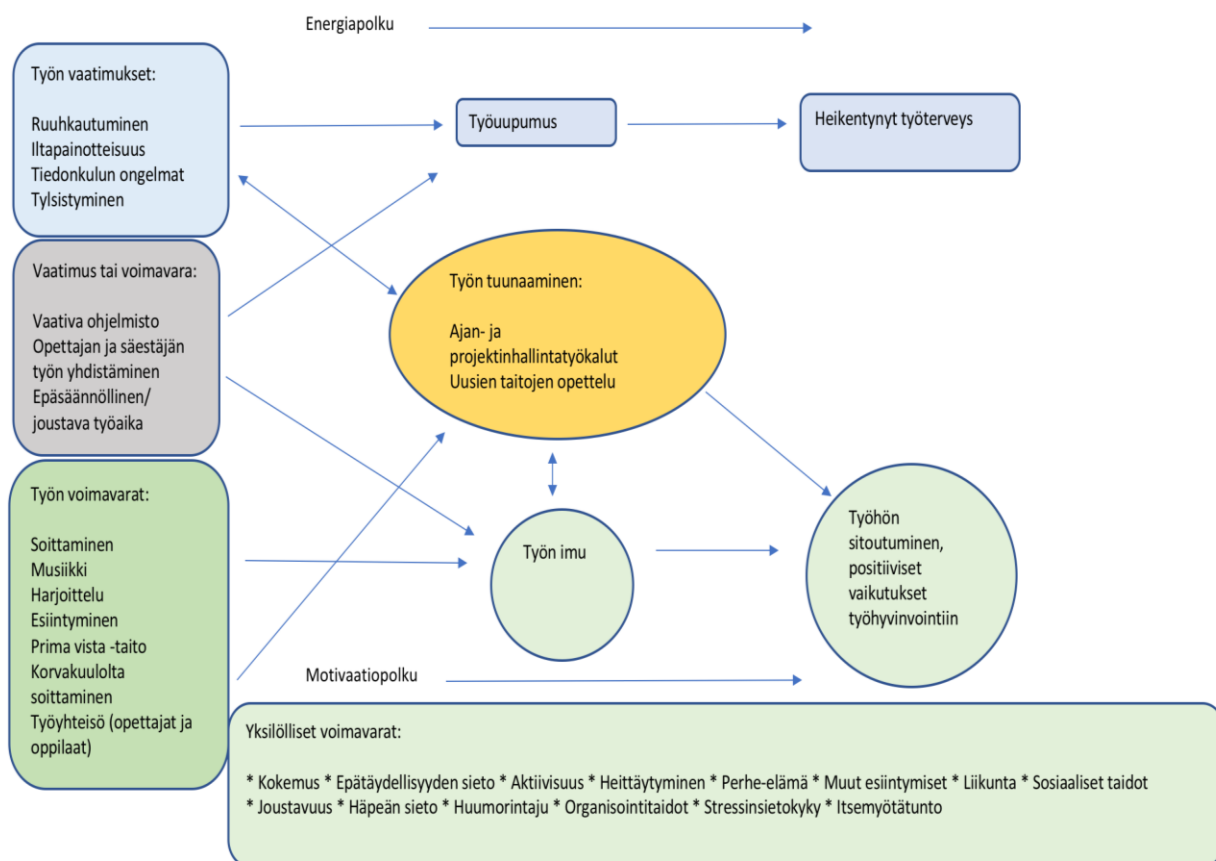
Tutkimuksessa ”puolivahingossa” esiin tullut seikka koskee säestäjän omasta harjoittelusta saatavaa **korvausta**. Vastausten mukaan tilanne vaihtelee suuresti. Suoraan työtunteihin harjoittelun katsotaan sisältyvän ainoastaan kahdessa oppilaitoksessa (N=18) toisessa kolmen, toisessa neljän viikkotunnin verran. Muun työn listaan harjoittelua voi lisätä kolmessa paikassa. Yhdessä oppilaitoksessa korvausta saa alkusyksyllä, toisessa harjoittelulisä on neuvoteltu työn vaativuus -lisään. Sivutoimisten säestäjien vastaukset mukaan lukien kahdessa oppilaitoksessa OAJ:n määrittelemä 15 minuutin valmisteluaika katsotaan harjoitteluajaksi. Huomionarvoista on se, että yhdeksässä oppilaitoksessa säestäjät kokivat, että harjoittelua ei otettu palkkauksessa millään lailla huomioon. Selvästikään ei ole olemassa yhtenäistä ohjeistusta tai linjaa siitä, kuinka harjoittelukorvauksen kanssa tulisi toimia.

Vastausten mukaan säestäjät ovat paitsi epätietoisia siitä, olisivatko he oikeutettuja harjoittelukorvaukseen, *"tää on nyt vähän semmonen asia mistä en ihan tarkalleen sitä myöskään tiedä"* (H3), myös siitä, että käytäntö **vaihtelee** oppilaitoksittain ja joissakin paikoissa harjoittelusta maksetaan. Säestäjät vaikuttavat olevan keskenään eriarvoisessa asemassa. Omalla kohdallani tilanne on hyvä: työnantaja maksaa minulle kolme viikkotuntia harjoittelukorvausta, joka sisältyy 22 viikkotyötuntiini. Koen tämän arvostuksena ja luottamuksenosoituksena, ja tämä lisää omaa sitoutuneisuutta omaan työpaikaani. Seuraava lause olikin minulle yksi arvokas osoitus siitä, että tämä oppinnäytetyöprosessi on merkityksellinen: *"Itse asiassa, kun laitoit sen kyselyn, niin sitten mä vasta tulin ajatelleeksi, että mä koskaan oo kysyny edes, että voisko niin tehdä?"* (H2). Toivon, että tietoisuus erilaisista käytännöistä antaa säestäjille neuvotteluvaraa ja rohkeutta paikalliseen sopimiseen yhdessä esimiehensä kanssa.

Mielestäni käytäntöjen kirjavuus osoittaa myös sen, miten organisaatio osana säestäjän työyhteisöä ymmärtää (tai ei ymmärrä) säestäjän työn erityispiirteitä. Harjoittelu kuuluu tähän ammattiin, ja siitä olisi syytä saada jonkinlainen korvaus, ainakin päätoimisilla säestäjillä. 45 minuutin oppituntiin liittyvä 15 minuutin valmistelu-aika ei riitä harjoittelukorvaukseksi. Säestäjän työ sisältää muutakin kuin soittoa. Asioiden organisointi, aikataulutus, käytäntöjen sopimiset sekä fyysisen nuottimateriaalin käsittely ja esityskelpoiseksi muokkaaminen vievät yllättävän paljon aikaa. Valmistelu-aika kuluu siihen, harjoitteluun se ei enää riitä.

4.4 Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria säestäjän työhön sovellettuna

Säestäjän työssä vaatimusten ja voimavarojen teoria näyttäytyy erityisessä valossa. Tälle teorialle onkin ominaista se, että osa vaatimuksista ja voimavaroista on melkein kaikille ammatille tyypillisiä (esimerkiksi kiire, hallinnan tunne), osa jokaiselle ammatille erityisiä (Bakker & Demerouti 2017, 9). Säestäjän työssä teoreettinen malli on kuvattu kuviossa 13.



Kuvio 13. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria konservatorion säestäjän työhön sovellettuna (Bakker ym. 2014 pohjalta mukaillen Smolander 2018)

Tässä kaaviossa jaottelin aineiston teemoja siitä näkökulmasta, kun itse koin niiden sijoittumisen taulukkuun. Aineiston suppeuden takia kvantitatiivinen analyysi ei ollut mahdollista. Merkitseviksi nousivat säestäjien kertomukset ja kokemukset, vastaukset kyselyyn, omat kokemukseni sekä näistä kaikista itselleni kehittyvä **kokonaisnäkemys**. Lähestymistapani oli *ymmärtämiseen* pyrkivä, ei *selittävä* (Hirsjärvi ym. 2009, 224).

Melkein kaikki kuvion käsitteet ovat monimerkityksisiä. Aineistosta ei paljastunut kuin muutama teema, jonka voisi tyylipuhtaasti sijoittaa joko vaatimukseen tai voimavaroihin. Ihmiset kokevat asiat eri tavalla. Tämä työn voimavaroihin liittyvä piirre tuli tässä aineistossa hyvin todennetuksi. Erilaiset kokemukset, elämäntilanteet, fyysiset ja psykologiset voimavarat, työsuhteen laatu, konservatorion johtamiskäytäntö ja lukuisat muut asiat vaikuttavat siihen, mitkä teemat säestäjät kokevat itselleen voimavaroina tai vaatimuksina. Olenkin toiminut sen mukaan, mikä näyttäisi olevan enemmistölle totta. Lisäksi on huomattava, että keräsin tähän vaan ne käsitteet joita aineisto tarjosi. Esimerkiksi yksilöllisiin

voimavaroihin voi lukea erilaisia luonteenpiirteitä tai muuten työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita ei tässä käy ilmi. Tässä työssä olen jättänyt pois myös palautumisen. Sen avaaminen olisi laajentanut opinnäytetyötä liikaa.

Kuvion **siniset** laatikot kuvaavat työhyvinvointia heikentävää, vaatimuksista alkavaa ja kuormitusta aiheuttavaa energiapolkua. Kuormittavana koettiin ruuhkautuminen, työajan iltapainotteisuus, tiedonkulun ongelmat ja tylsistyminen. Ruuhkautuminen ja tiedonkulun ongelmat olivat ainoita selkeästi negatiivisia käsitteitä.

Vihreät laatikot kuvaavat motivaatiopolkua, joka johtaa hyvään työhyvinvointiin ja työn imuun. Soittaminen ja musiikki, esiintyminen ja työyhteisö koettiin tärkeinä voimavaroina. Lisäsin voimavaroihin aineistosta kerätyt yksilölliset voimavarat, joita näyttäisivät olevan mm. kokemus, epätäydellisyyden sietokyky, perhe-elämä, liikunta, aktiivisuus (esimerkiksi tiedon hankkimisessa) sekä työn ulkopuoliset esiintymiset.

Sinisten ja vihreiden laatikoiden väliin sijoitin **harmaan** laatikon, jonka teemat saatettiin kokea joko voimavaroina tai vaatimuksina. Näitä olivat vaativa ohjelmisto, opettajan ja säästäjän työn yhdistäminen, työajan epäsäännöllisyys sekä harjoittelu.

Kaavion keskellä on työn tuunaamisen ellipsi, jonka olen täyttänyt muutamilla omakohteisilla esimerkeillä. Työn tuunaamista käsittelen tarkemmin seuraavassa luvussa 5. Tämän kaavion yhteydessä on todettava kuitenkin se, että työn imu ja työn tuunaaminen ruokkivat toisiaan, ja luovat positiivisen kierteen työhyvinvoinnille (Seppälä & Hakanen & 2017, 149-163). Tässä opinnäytetyössä esittelen työn tuunaamisen esimerkkinä ajanhallintaan liittyvän työkalun, Slottin, ja sen käyttöönottoprosessin oppilaitoksessani.

4.5 Luotettavuuden ongelma

Tässä luvussa esittelemieni tulosten, kuten myös tutkimuksessa käyttämieni metodien luotettavuuden voi kyseenalaistaa. Ylipäättään laadullisen tutkimuksen luotettavuus on monitahoinen, ongelmallinenkin kysymys. Koska laadullinen tutkimus pitää sisällään useita erilaisia tutkimusperinteitä ja -metodeja, myös luotettavuuden mittarit vaihtelevat. Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa voidaan perinteisesti tutkia **valideettia** (tutkitaan sitä, mitä on luvattu) ja **reliabiliteettia** (tutkimuksen toistettavuus). Laadullisessa tutkimuksessa näiden merkitys on koettu kuitenkin ongelmalliseksi. Nämä

käsitteet olettavat, että on olemassa yksi konkreettinen todellisuus, josta on mahdollista saada objektiivista tietoa. Näin ei kuitenkaan laadullisen perinteen mukaan ole, tiettyjä tietoteoreettisia suuntauksia lukuun ottamatta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-161.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa korostuu tutkimus **kokonaisuutena**. Tutkimukselta vaaditaan johdonmukaisuutta ja selkeyttä esimerkiksi tutkijan omien lähtökohtien ja sitoumusten, aineiston keruun, tutkimuksen aikataulun, analyysitapojen, eettisyyden ja raportoinnin suhteen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163-166). Tämän opinnäytetyön suurimmat luotettavuuden ongelmat liittyvät käsittääkseni tutkimuksen kireään aikatauluun sekä kokemattomuuteeni tutkijana. Se tosiasia, että säestäjänä tutkin toisia säestäjiä voidaan myös tulkita luotettavuuden kannalta ongelmaksi. Olen kuitenkin tutkimuksen eri vaiheissa erotellut mahdollisimman selkeästi omat kokemukseni tutkittavien vastauksista. Laadulliseen tutkimukseen liittyvä subjektiivisuus (ks. luku 2) on hyväksytty tosiasia, enkä senkään vuoksi koe tarvetta tai pysty häivyttämään itseäni tai kokemuksiani tästä työstä.

Tutkimuksen luotettavuutta on mahdollista kuitenkin tarkentaa **triangulaatiota** käyttämällä. Useamman erilaisen menetelmän käyttö lisää todennäköisyyttä sille, että tulokset ovat totta. Tutkimuksessa voidaan yhdistellä erilaisia teorioita, aineistoja tai tutkimukseen voi osallistua useita tutkijoita (Tuomi & Sarajärvi 2018, 168). Tässä tutkimuksessa käytän metodista triangulaatiota, eli yhdistelen erilaisia aineistonkeruutapoja. Monipuolisen aineiston takaamiseksi päätin käyttää kolmea eri metodia: 1) Kohderyhmän yleisluontoisia mielipiteitä ja kokemuksia keräsin kyselyn avulla. 2) Haastattelin lisäksi kolmea säestäjää eri puolilta Suomea verkkokyselyn vastauksista nousseiden teemojen pohjalta. 3) Aihetta pohjustivat työhyvinvointiaiheinen ja musiikkipedagoginen kirjallisuus sekä oma työkokemukseni, josta poimin käytännön esimerkkejä esille tulleisiin teemoihin.

Kyselyn käytön luotettavuutta tutkimusmetodina tulee myös arvioida kriittisesti. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 193-204) mainitsevatkin kyselyn haitoiksi pinnallisuuden ja tulosten luotettavuuden. Ei voida tietää, kuinka vakavasti vastaajat olivat suhtautuneet tutkimukseen tai kuinka onnistuneina he pitivät vastausvaihtoehtoja. Ei voida myöskään olla varmoja siitä, kuinka hyvin vastaajat ovat selvillä aiheesta. Olin tietoinen näistä kyselyn piirteistä, ja pyrin ottamaan tämän huomioon kysymyksenasettelussani. Kyselyn kaksi ensimmäistä kysymystä koskivat työkokemusta säestäjän työssä sekä nykyistä viikkotuntimäärää. Tällä perusteella saatoin tehdä suuntaa-antavia oletuksia siitä, että

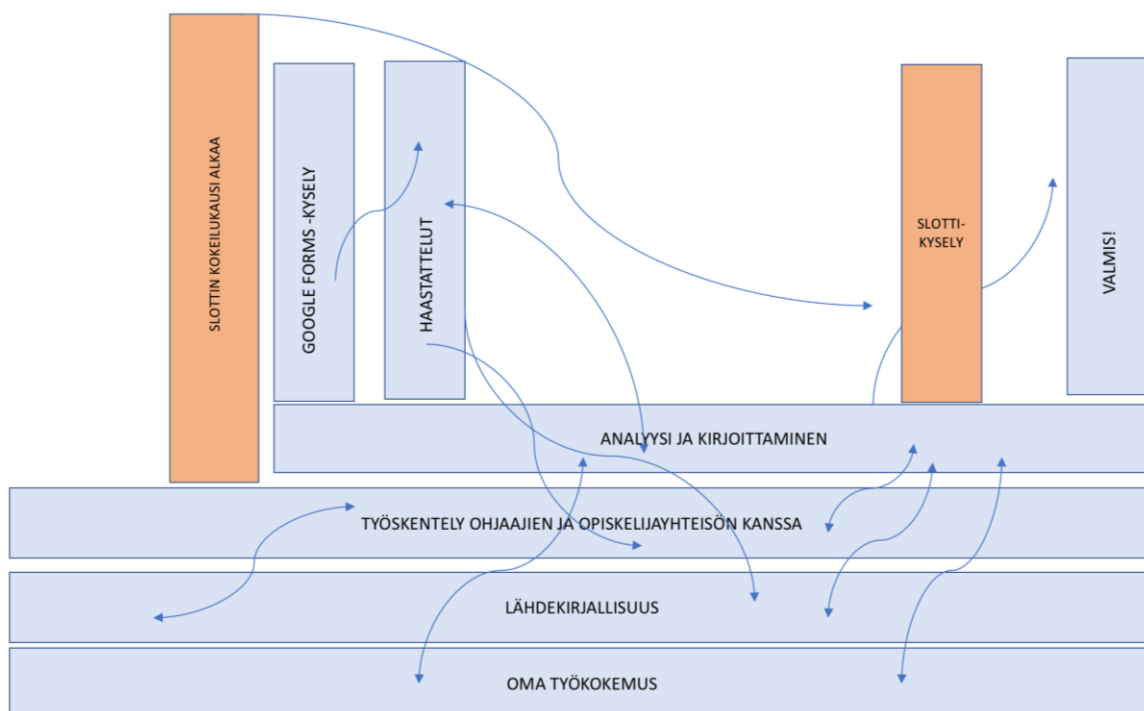
vastaajat tuntevat ammattinsa ja tietävät, mistä puhuvat. Kysymysten laadinnassa yritin olla tietoinen siitä, etten kysymyksenasettelullani millään lailla ohjailisi vastauksia. Pysin mahdollisimman suureen objektiivisuuteen, toki säestäjän ammatin yksityiskohdat ja ominaispiirteet huomioon ottaen. Viimeisessä kysymyksessä pyysin mielipiteitä kyselystä tarkoitukseni arvioida sen tarkoituksenmukaisuutta ja mielekkyyttä. Palautteesta selvisi, että olin onnistunut joissakin asioissa hyvin, joissakin huonommin. Kyselyä pidettiin ”hyvänä”, ”tosi tärkeänä”, ja kysymyksiä ”melko selkeinä”. Nuottien toimitusajasta, palkasta ja oppilaitoksen ulkopuolisista konserteista sekä työhön hakeutumisesta olisin voinut tehdä kysymykset. Tässä näkyy se, että oma kokemukseni ei riitä luomaan yleispätevää katsausta koko alaan, olen oman subjektiivisuuteni varassa. Koska itse en koskaan ole kokenut esimerkiksi nuottien toimitusten kanssa minkäänlaisia ongelmia, en sitä osannut kysyä.

Kaikissa kysymyksissäni en onnistunut olemaan riittävän selkeä. Kysymys 23 käsitteli hallinnan tunteen yleisyyttä säestäjän työssä. Eräs vastaaja koki käsitteen epäselvänä, ja sainkin asiasta kipakkaa palautetta:

En ollut varma mitä tarkoittaa ”kuinka usein koet hallinnan tunnetta säestystyössä”. Äidinkieleni on ollut aina suomi, mutta jos esim. kollegani sanoisi joskus ”nyt koen hallinnan tunnetta” en ymmärtäisi lainkaan mitä hän tarkoittaa. (Kyselyvastaus)

Tiedostin jo etukäteen, että hallinnan tunne abstraktina, vaikeasti määriteltävänä käsitteenä saattaisi jäädä hämäräksi. Tiedostin tämän riskin kysymystä laatiessani, mutta päätin silti käyttää tätä käsitettä, koska hallinnan tunnetta pidetään eräänä tärkeänä työhyvinvoinnin mittarina (mm. Manka 2015, 41). Toisaalta palaute todisti sen, että tämä vastaaja uskalsi sanoa vapaasti oman mielipiteensä. Mielestäni kysely oli tässäkin mielessä onnistunut; soraäänille oli tilaa.

Opinnäytetyön kokonaisprosessin olen kuvannut oheisessa kaaviossa (kuvio 14).



Kuvio 14. Opinnäytetyö prosessina, "tutkimusvyyhti" (Smolander 2018)

Kaaviosta näkyy, että kaiken aikaa mukana ovat kulkeneet lähdekirjallisuus, työskentely ohjaajien kanssa sekä oman työkokemuksen aktiivinen hyödyntäminen. Ajallisesti kysely ja haastattelut ajoittuivat alkusyksyyn, ja aineiston analyysin ja kirjoittamisen aloitin heti litteroinnin jälkeen. Kaikki eri tasot olivat mukana siitä lähtien loppuun asti ja kietoutuivat toisiinsa. Tutkimusspiraalin sijaan määrittelin prosessin tutkimusvyyhdeksi, joka sanana ilmentää mielestäni paremmin työskentelyn intensiivisyyttä ja ajattelun monia suuntia. Kaavion oranssit laatikot kuvaavat Slotti -järjestelmän käyttöönottoa, jota käsittelen seuraavassa luvussa esimerkkinä työn tuunaamisesta.

5 Työn tuunaaminen

Työn tuunaamisen (job crafting) käsite pohjautuu työn voimavarojen ja vaatimusten teoriaan, kuten tämänkin opinnäytetyön teoreettinen osio (luku 2). Tässä luvussa pohjustan käsitettä teoreettisesti (5.1) sekä Slotti-järjestelmän käyttöönoton (5.2) kautta.

5.1 Mitä työn tuunaaminen on?

Työtä tuunatessaan työntekijä muokkaa oma-aloitteisesti työstä itselleen mielekkäämpää. Tuunaamisen avulla työntekijän on mahdollista itse säädellä työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainoa ja tätä kautta vaikuttaa myönteisesti sekä omaan työhönsä että työyhteisöönsä. Tuunaaminen mm. ylläpitää energisyyttä, lisää työmotivaatiota ja auttaa selviytymään muutoksissa. (Seppälä & Hakanen 2017, 156-158; Tims & Bakker 2010.)

Oma oppimisprosessini tämän opinnäytetyön parissa sai aikaan sen, että vietin runsaasti aikaa erilaisiin työhyvinvointiteorioihin perehtyen. Työn tuunaamisen merkitys valkeni minulle kuitenkin vasta kuukausien kirjoitustyön jälkeen. Siinä vaiheessa kirkastui se, mitä kohti olin koko ajan kulkemassa, säestäjän työtä tutkiessani. Työn tuunaus on merkittävä tapa lisätä työn voimavaroja, työhyvinvointia ja työn imua. Mitä työn muokkaaminen voisi olla, säestäjän työssä, eri konservatorioissa? Koska kyselykaavakkeet ja haastattelut oli tehty jo ennen tätä ”valaistumista”, en voinut tutkia säestäjiä tarkasti työn tuunaamisen näkökulmasta. Aineisto antaa kuitenkin viitteitä siitä, millaisista muutoksista saattaisi olla tässä ammatissa hyötyä. Käsittelen tässä luvussa tuunaamista omasta työkokemuksistani käsin, oheisen taulukon esimerkein.

Työtä voi tuunata neljällä tavalla (Tims ym. 2012; Seppälä & Hakanen 2017, 154). Taulukossa 2 esittelen nämä tavat, lähdeaineiston esimerkit ja sovellan niitä omaan musiikkialan työkokemukseeni:

Taulukko 2. Työn tuunaamisen tapoja ja esimerkkejä

Työn tuunaamisen tapoja	Esimerkiksi	Omia kokemuksia
Rakenteellisten voimavarojen lisääminen	Uuden työtaidon opettelu	Cembalon soiton opiskelu, YAMK-opinnot
Sosiaalisten voimavarojen lisääminen	Tuen ja palautteen pyytäminen työtovereilta	Kamarimusiisointi työtovereiden kanssa
Haastevaatimusten lisääminen	Uusiin innostaviin työprojekteihin hakeutuminen	Tulindberg-viikon tuottaminen 2015-2017, modernin sävellyksen tilaus ja kantaesittäminen
Estevaatimusten vähentäminen	Työajan järjestely	Opettajien kannustaminen tutkintojen hajauttamiseen, Slotti-järjestelmän käyttöön-otto

Tuunaamista voi tehdä myös yhdessä työtovereiden kanssa. Esimerkkinä **kollektiivisesta työn tuunaamisesta** (Seppälä & Hakanen 2017, 156) esittelen seuraavassa kappaleessa Slotti-ajanvarausjärjestelmän, sen käyttöönottoon johtaneet syyt sekä opettajien ja oppilaiden käyttökokemuksia. Työn tuunaamisen oivalluksen myötä heräsin näkemään onnekkaan yhteyden tämän työpaikallani aiemmin alkaneen kokeilun sekä tutkimukseni välillä.

5.2 Slotti-kokeilu Oulun konservatoriossa

Säestäjän työ sisältää runsaasti aikataulujen sopimista. Oulussa säestysaikoja on järjestetty oman työkokemukseni aikana kolmella eri tavalla:

1. Vakituksilla säestystuntiajoilla + ruuhka-aikana henkilökohtaisesti sovittavilla lisäajoilla (vuosina 2003-2015)
2. Paperisista säestäjien tekemistä varauslistoista, joista opettajat ja oppilaat käyvät itse varaamassa haluamansa ajan (2015-2017)
3. Slotti-sovelluksesta (alkaen 9/2017).

Vakituiset säestystuntiajat olivat monille opettajille mieluinen vaihtoehto. Lukujärjestykseen merkitty säestystunti selkeytti ajankäyttöä ja yksinkertaisti opettajien työtä, vaikka sitä ei laskettukaan työtunteihin kuuluvaksi. Oppilaiden näkökulmasta vakituinen aika saattoi olla kuitenkin jähmeä; muut harrastukset, välimatkat, kuljetusongelmat tai koulu-aikataulut saattoivat aiheuttaa sen, ettei oppilas päässyt koskaan opettajan vakituksena aikana säestystunnille. Säestäjän näkökulmasta vakituinen säestystunti oli hyvin

kaksitahoinen asia; jos opettaja osasi organisoida asian hyvin ja käyttää ajan hyödykseen esimerkiksi kaikille yhteisen luokkatunnin muodossa, käytäntö oli erinomainen. Käytännössä kuitenkin viime hetken peruutukset ja opettajien unohdukset aiheuttivat tyhjäkäyttöä, ja monen monta säästystuntia kului (sinänsä hyödylliseen) omaan harjoitteluun koska paikalle ei saapunutkaan yhtään oppilasta, saati opettajaa. Säästystarve ei kuitenkaan hävinnyt mihinkään, ja tilannetta pitikin paikkailla runsailla ylimääräisillä harjoituksilla kevään ruuhkaviikkoina. Organisaation näkökulmasta tämä aiheutti lisäkuluja, koska tuntikiintiö ylittyi joka vuosi sadoilla tunneilla.

Työyhteisöni opettajat halusivat löytää yhdessä oppilaille joustavamman vaihtoehdon järjestää säästysharjoitus niin, että se saataisiin nivottua yhteen muiden oppilaan tuntien kanssa, vaikkapa oman soittotunnin ajalle tai sen lähetyville. Näistä syistä päätimme työyhteisön kanssa luopua vakituisista säästystunneista ja avata ajat vapaasti varattaviksi. Askartelimme säästäjäkollegani kanssa yhdessä monen kuukauden ajalle kerrallaan **paperiset varauslistat**, joista opettajat ja oppilaat saattoivat käydä itse varauksissa haluamansa ajan. Uudistus antoi oppilaille enemmän valinnanvaraa ja päätäntävaltaa. Säästystyö tehostui ja tyhjäkäyttö väheni. Ongelmia aiheutti kuitenkin listojen fyysinen sijaitseminen konservatorion aulassa; muissa toimipisteissä opettavat opettajat ja kaukana asuvat oppilaat joutuivat varta vasten tulemaan paikalle tekemään varauksia. Myöskään säästäjä itse ei tiennyt oman työpäivänsä sisällöstä kuin vasta työpaikalle tullessaan, koska edellisenä iltana oli saattanut tulla listaan varaus (tai peruutus) jota siellä ei vielä töistä lähtiessä ollut.

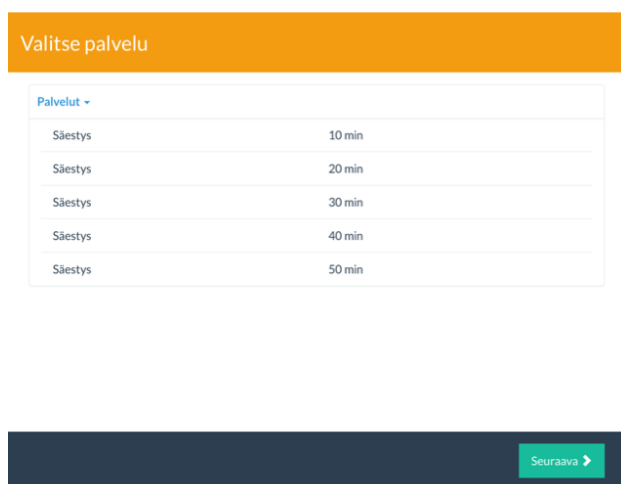
Työyhteisön kehotuksesta aloimme etsiä vaihtoehtoa paperisille listoille. Tutkimme ja etsimme aktiivisesti säästäjäkollegani ja konservatorion it-tukihenkilön kanssa koko alkusyksyn 2017 erilaisia **digitaalisia vaihtoehtoja** ajanvarauksen järjestämiseen. Tarkoitus oli löytää oppilaille, heidän vanhemmilleen ja opettajille saatavissa oleva helppokäyttöinen ja käyttäjäystävällinen järjestelmä. Kiinnitimme huomiota näihin asioihin:

- Tietoturvallisuus (serverien pitää sijaita EU:n alueella, Googlen palvelu ei siksi sovellu)
- Kätevyys (ei käyttäjätunnuksia tai salasanoja)
- Varattavat ajat 10 minuutin välein (monissa järjestelmissä lyhyin aika oli 15 minuuttia)
- Mahdollisuus siirtää ja perua aika

Löysimme **Slotti-palvelun** näiden kriteerien perusteella. Slotti on kaupallisen yrityksen palveluyrityksille tarjoama maksullinen ajanvarauspalvelu (Slotti.fi, viitattu 15.1.2018). Koekäytimme palvelua aluksi 6 viikkoa maksutta. Suullisten ja kirjallisten myönteisten kokemusten perusteella palvelu päätettiin ostaa kevätlukukauden loppuun saakka.

Työntekijät, omassa tapauksessani minä ja säästäjäkollegani, määrittelevät aluksi joko päiväkohtaiset tai säännölliset työtunnit, joille varauksia voi tehdä. Kalenteria voi muokata päiväkohtaisesti niin, että aikaa voi varata omille menoille. Varausajan lisääminen jollekin päivälle tilapäisesti ei kuitenkaan ole mahdollista. Työntekijä voi vaikuttaa siihen, kuinka hyvissä ajoin varaukset pitää tehdä, samoin siihen, lähteekö varauksesta muistutusviesti vai ei. Säästäjän niin halutessa kaikista tehdyistä varauksista, siirroista tai peruutuksista tulee tieto omaan sähköpostiin.

Käyttäjän (oppilaan, opettajan tai vanhemman) tulee aluksi kirjautua palveluun. Kirjautumiseen vaaditaan vähintään nimi ja sähköpostiosoite. Lisätietoihin voi laittaa halutesaan soittimen ja harjoiteltavan kappaleen. Varaaja saa sähköpostiin tiedon varauksestaan, ja hän pystyy halutessaan siirtämään tai perumaan ajan. Sähköpostiin tulee myös muistutus varauksesta 24 tuntia ennen. Aluksi käyttäjä määrittelee tarvitsemansa ajan (kuvio 15):



Valitse palvelu

Palvelut ▾	
Säestys	10 min
Säestys	20 min
Säestys	30 min
Säestys	40 min
Säestys	50 min

Seuraava ➤

Kuvio 15. Slottin käyttöä/ säestysajan pituuden valinta

Seuraavaksi hän valitsee säestäjän (kuvio 16),

Valitse työntekijä

Työntekijät

Kuka tahansa

Sanna Smolander

Laura Heikkilä

Kuvio 16. Slottin käyttöä/ työntekijän valinta

sekä haluamansa päivän ja kellonajan (kuvio 17):

Valitse ajankohta

Vapaat ajat

Tammikuu 2018

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Iltapäivä

16:00
16:10
16:20
16:30
16:40
16:50
17:00
17:10
17:20
17:30
17:40

Kuvio 17. Slottin käyttöä/ päivän ja kellonajan valinta

Lopuksi varauksesta tulee yhteenveto (kuvio 18):

Lisätiedot

Varauksesi tähän mennessä

17.1.2018 klo. 16:00 - 16:10

Säestys

10 min

Sanna Smolander

Tilat

SANNA: Maanantai: 14-16
pikkusali, 16-17.30 luokka 137,
17.45 eteenpäin kenraali
Tulindbergin salissa. Tiistai: 15-16
PS, 16-16.45 TS, 16.45-18.30 Ik
17.30 Keskustelu 16.45-18.00 TS

17.1.2018 klo. 16:00 - 16:10
Säestys, Sanna Smolander

[← Takaisin](#)
[Seuraava →](#)

Kuvio 18. Slottin käyttöä/ yhteenveto

Säestäjän viikkonäkymä näyttää varaukset selkeästi (kuvio 19):

	ma 20.11.	ti 21.11.	ke 22.11.	to 23.11.	pe 24.11.
Sanna Smolander	Sanna Smolander	Sanna Smolander	Sanna Smolander	Sanna Smolander	Sanna Smolander
14				Säestys Kati V	
14:15				Säestys Maaria Littow	
14:30					
14:45					
15					
15:15	Säestys Ella Jämsä	Säestys Emma Väisänen		Säestys Linda Lappi	
15:30				Säestys Kati V	
15:45	Säestys Sonja Lapinjoja			Säestys Kati V	
16	Säestys			Säestys Kati V	
16:15			Säestys Kati V	Säestys Emma Väisänen	
16:30			Säestys Laulajien säestys		
16:45					
17					
17:15					
17:30	Puiden konsertti ja harjoitus	Oulunsalon oppilaskonsertti			
17:45					
18					
18:15					
18:30					
18:45					
19					
19:15					
19:30					
19:45					

Kuvio 19. Slottin käyttöä/ säestäjän viikkonäkymä

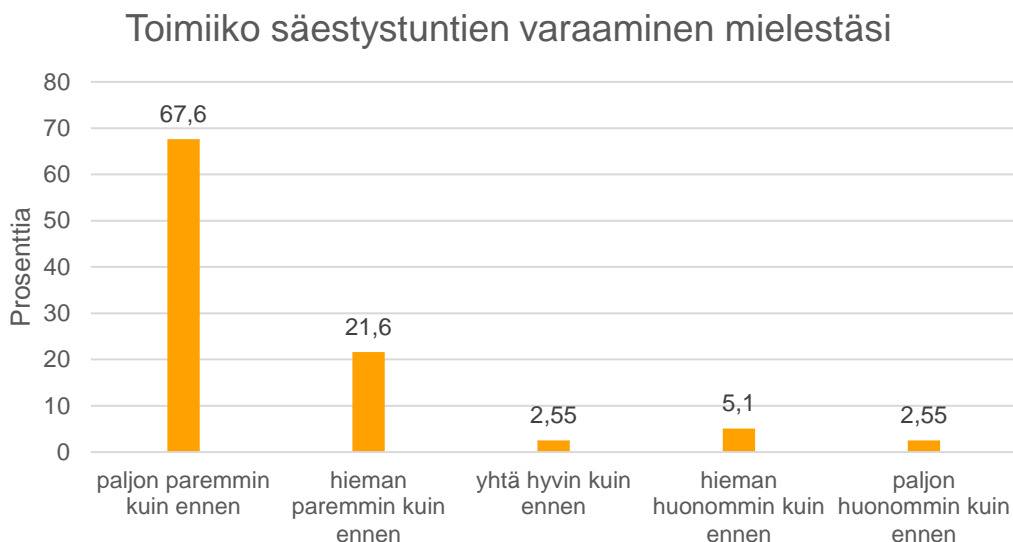
Omat kokemukseni Slottin käytöstä ovat erittäin myönteisiä. Koen, että pystyn **hallitsemaan** työtäni paremmin, koska voin omalta laitteeltani tarkistaa milloin vaan saman päivän tai tulevien viikkojen ohjelman, oppilaat ja soitettavat kappaleet. Yllättävän menon sattuessa tiedän keneen olla yhteydessä, jos harjoitusta pitää siirtää. Pystyn selvästi hahmottamaan aikaa helpommin visuaalisen näkymän avulla, koska näen kaikki oppilaskonsertit, tutkintopäivät ja kilpailut hyvissä ajoin. Alitajuntani työstää tulevia työjaksoja kaiken aikaa ja mahdollistaa **ennakoinnin**. Tämän ohjelman avulla olen, toki verrattain lyhyen kokemuksen perusteella, pystynyt vähentämään säestäjän työhön liittyviä estevaatimuksia, jotka aiheutuvat työajan epäsäännöllisyydestä ja tapahtumien yllätyksellisyydestä. Loppujen lopuksi se olen minä, joka määrittelen itse työtuntini, toki työtilojen saatavuus ja opettajien toiveet huomioiden. Yhteyksiä työn imuun on vielä vaikeaa tietää; asia vaatisi lisää tutkimista ja pidemmän käyttökokemuksen.

Opettajien, oppilaiden ja vanhempien kokemuksia Slottista kartoitin verkkokyselyllä (liite 4). Opettajien kokemukset olivat sekä myönteisiä että kielteisiä. Jotkut opettajat halusivat paperilistat takaisin, koska kokivat niiden käytön nopeampana kuin sovelluksen käytön, varsinkin jos opetusluokka sijaitsi ”listapöydän” läheisyydessä tai digitaalisten sovellusten käyttö ei muuten ollut heille jokapäiväistä. Enemmistö piti kuitenkin Slottin käyttöönottoa selvänä parannuksena entiseen. Taulukkoon 3 olen koonnut opettajien, oppilaiden (ja vanhempien) kokemuksia sekä omia havaintojani Slottin käytöstä:

Taulukko 3. Slottin käyttökokemuksia

Kielteiset kokemukset ja kehittämistoiveet		
Opettajat	Oppilaat	Oma käyttökokemus
Varaaminen hidasta, käyttöliittymästä puuttuu viikon yleisnäkymä	Olisi hyvä, jos varauksessa näkyisi säästyspaikka	Vaatii puhelimen säännöllistä vilkuilua, että pysyy selvillä lukujärjestyksestään
Paperilistat olivat käytännössä nopeammat	Varauksen tekeminen on hitaampaa kuin ennen	Olisi kätevää, jos sovellus näyttäisi oikean työtilan
Varaus voisi tulla myös tekstiviestinä		
Jatkuva omien tietojen lisääminen ärsyttää		
Positiiviset kokemukset		
Helppokäyttöisyys	Sähköpostimuistutus on kätevä	Työn- ja ajanhallinta parantunut
Voi varata milloin vaan myös kotoa käsin	Erittäin kätevä, kun ei tarvitse mennä konservatoriolle varamaan aikaa. Jatkoa tälle ehdottomasti!	Mahdollistaa ennakoinnin
Peruutukset on helppo tehdä	Paljon parempi systeemi kuin paperiset listat!	Säästysaika on tehokkaasti käytössä, ei tyhjääkäyttöä
Oppilaiden vanhemmat voivat varata		Työaika tallentuu järjestelmään, helppo tallettaa Exceeliin
Varaustilanne näkyy useammalle viikolle		Työpäivän pituuden tietää paremmin kuin ennen
Varauksen voi tehdä oppilaan tunnin aikana ilman että luokasta tarvitsee poistua		Tauotuksen voi suunnitella itse
Voi valita erimittaisia säästytunteja, tarpeen mukaan		Säästäjäkollegan aika-aulut näkyvät myös, mahdollistaa tarvittaessa jouston puolin ja toisin
Joustava		Puhelin- ja tekstiviestiliikenne vähentynyt runsaasti

Tärkeimpänä kokeilun mittarina pidän kuitenkin sitä, että yhteensä 89,2% vastaajista (N=38) kokee, että säästystuntien varaaminen toimii nyt joko paljon tai hieman paremmin kuin ennen (kuvio 20):



Kuvio 20. Slottin käyttötyytyväisyys paperilistoihin verrattuna

Asiaa tutkittuani olen todennut, että oppilaiden kannalta Slottin käyttäminen vaatii lisää vastuunottamista omasta harrastuksesta. Koska varauksen voi tehdä ilman opettajaa eikä opettaja välttämättä pääse harjoitukseen paikalle, oppilas on itse vastuussa siitä, että ilmestyy itse määrittelemäänsä aikana paikalle, soitin mukana ja säästysnuotit kainalossa. Näin Slottin käyttö voi parhaimmillaan tukea uuden opetussuunnitelman mukaista käsitystä oppilaasta itsenäisenä ja aktiivisena toimijana (Opetushallitus 2017).

Koska Slottia on käytetty vasta niin lyhyen aikaa, tätä kirjoittaessa ei ole tiedossa, miten sen käyttöönotto vaikuttaa **ruuhkautumiseen**. Tuleva kevät näyttää sen. Itse uskon, että opettajien on tämän sovelluksen myötä välttämätöntä ennakoida tulevia viikkoja ja kuu-kausia. Tämä voi kannustaa parempaan lukuvuoden suunnitteluun. Koska säästäjän työtunnit ovat etukäteen tiedossa, varattavien aikojen rajallisuus saa (toivottavasti) opettajat toimimaan aikaisemmin. Tämä saattaa innostaa parempaan tutkintojen ja konserttien **hajauttamiseen**. Nähtäväksi jää, riittävätkö varattavat ajat ruuhkaviikkoina vai joudutaanko työtunteja lisäämään. Uskoisin että siihenkin on nyt itselläni parempi valmius; järkevästi raamitettu ja aikanaan tiedossa oleva työpäivän sisältö kestää sen, että kokonaisuuteen lisätään jokin ylimääräinen harjoitus tai konsertti.

Kokemukseni palvelun käytön testaamisesta on parantanut myös omia **persoonallisia voimavarojani**. Slottin kokeiluvaihe on vaatinut aktiivista yhteistyötä säästystä käyttävien opettajien, oppilaiden ja esimiehen kanssa. Monipuolinen yhteydenpito asian tiimoilta on kasvattanut omaa kyvykkyyttäni hoitaa asioita. Sovelluksen etsiminen, löytäminen ja kokeileminen ovat haastaneet minua näkemään vaivaa asioiden eteen. Aktiivinen yhteydenpito Slottin käyttötukeen ja muutosehdotusten miettiminen yhdessä palveluntarjoajan kanssa on ollut hedelmällistä. Periaatteessahan mitään ei olisi välttämättä tarvinnut tehdä entiseen verrattuna; paperiset listat toimivat jotenkuten ja niillä olisi varmasti pärjätty. Etsinnän tuloksena löytyi kuitenkin jotain arvokasta, jolla mahdollisesti helpotetaan monien ihmisten työtä. Kokeilu on saanut minut myös tarkastelemaan omaa kyvykkyyttäni vastaanottaa negatiivista ja positiivista palautetta. Esiin tulleita ristiriitailanteita on ollut hedelmällistä ja turvallista käsitellä luottamuksellisesti opiskeluyhteisössäni.

Minulla on vaikutelma, että myös työyhteisön sisäinen kommunikaatio on lisääntynyt. **Työyhteisön sisäiset voimavarat** saattavat siksi olla hitusen parempia. Toki kyseessä on vain yksi yksittäinen asia konservatorion satojen asioiden joukossa, mutta kyseessä on joka tapauksessa kaikille yhteinen, uusi projekti jonka kokeileminen osallistuttaa enemmistön konservatorion henkilökunnasta. Negatiiviseen palautteeseen on nyt helpompi tarttua, sekä minun että muiden, koska viestikanavat ovat auki ja aihe sinänsä sangen neutraali. Kaikki opettajat ja oppilaat eivät Slottia osaa vielä käyttää, joten säästäjiltä tämä vaatii aktiivisuutta ja tiedottamista mikä lisää työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta entisestään.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyöprosessin myötä olen saanut lahjaksi monta uutta näkökulmaa ja oivallusta. Moni niistä liittyy säestäjän työhön ja työyhteisöllisiin seikkoihin, mutta tärkeitä havaintoja olen tehnyt myös itsestäni oppijana ja kirjoittajana. Alkuperäinen lähtökohta tutkimukselleni oli positiivinen uteliaisuus. Halusin tietää, miten muut säestäjät kokivat työnsä. Haalin innokkaasti paljon tietoa sekä kirjallisuudesta että säestäjiltä, ja siinä varmaan tein kaikki aloittelevan tutkijan virheet. Rajaaminen unohtui pitkäksi aikaa, ja kirjoitustyö uhkasi paisua valtavaksi eepokseksi. Lopulta tuskallisten purkamis- ja uudelleenrakentamiskierrosten jälkeen työ asettui uomiinsa, ohjaajieni kärsivällisellä avustuksella.

Työn aikana huomasin, että omat ristiriitaiset tuntemukseni säestäjän työn vaatimuksista ja voimavaroista olivat hyvin yleisiä. Vaikutti siltä, etten ollut pohdintojeni kanssa yksin. Musiikki tai soittaminen eivät sinällään tässä työssä rasita, sen tekevät tiedonpuute, kiire ja kaoottisuus. Tässä mielessä en ollut löytänyt mitään ennenkuulumatonta; säestäjän työn erityispiirteet ovat olleet osa musiikkioppilaitosten hiljaista tietoa jo vuosikymmeniä. Toivon, että tämän opinnäytetyön myötä hiljainen tieto saa hieman lisää volyymia ja on viimein mahdollista pohtia vaihtoehtoja totutuille käytännöille. Nyt viimeistään on käynyt päivänselväksi se, että säestäjän ammatissa on selkeä vaara kuormittua liikaa. Yksi tärkeimmistä kuormitustekijöistä on työn ruuhkautuminen. Oma päätelmäni aiheesta yltyä siihen, että pitkäkestoinen stressi aiheuttaa kuormitusta ja jos työn voimavarat eivät kohdata työn vaatimuksia, kuormitus ei pääse purkautumaan eikä palautuminen ole riittävää. Työhyvinvoinnin näkökulma onkin avannut uuden näkökulman säestäjän työhön, ja työn vaatimusten ja voimavarojen teoria on tarjonnut kaksi tärkeää oivallusta: 1) Yksiselitteistä rajanvetoa voimavarojen ja vaatimusten välille ei voi tehdä; kaikki on yksilöllistä, elämäntilanteet ja psykologiset voimavarat vaihtelevat. 2) Voimavaroja voi ja kannattaa kasvattaa. Nämä huomiot antoivat mahdollisuuden tarkastella itseäni, omaa työtäni, omia voimavarojani sekä työyhteisöni voimavaroja myötätuntoisesti mutta uteliaasti, kehityskohteita miettien.

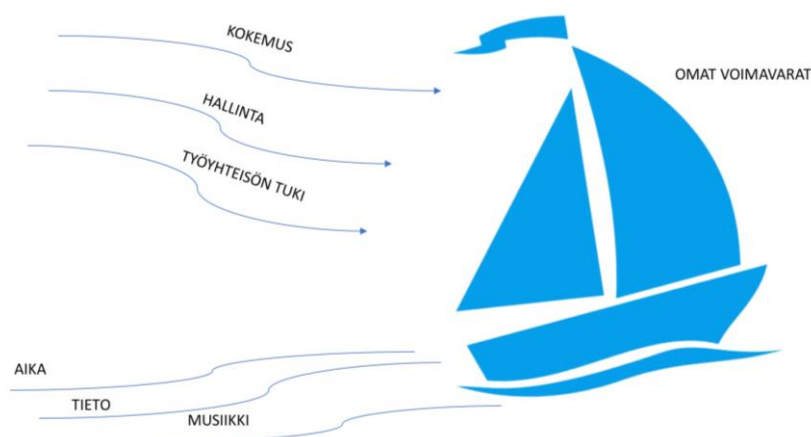
Muilla aloilla työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa on viime vuosina hyödynnetty monien kehittämisohjelmien pohjana. Suun terveydenhuollon parissa työhyvinvointia on tähän teoriaan pohjautuen tutkittu jo pitkään, mm. hammaslääkärin 11 vuoden seurantatutkimuksella (Seppälä & Hakanen 2015a). Tulokset osoittivat selvästi, että hammaslääkäreiden työn imua voidaan parantaa työhön liittyviä voimavaroja lisäämällä ja positiiviset vaikutukset myös tarttuvat työntekijästä toiseen. Työn voimavaroja voi kartuttaa

työtä tuunaamalla, esimerkiksi työn haasteellisuutta lisäämällä. Myös Työterveyslaitoksen Innostuksen spiraalit -hanke on keskittynyt juuri tähän; hankkeeseen valituilla Inspi-työpaikoilla on toteutettu ja raportoitu monipuolisia, voimavaralähtöisiä kehittämishankkeita. Yksi monista hankkeen tutkimustuloksista on se, että työtä tuunaavat työntekijät haluavat pysyä työelämässä pidempään ja ovat sitoutuneempia työpaikkaansa (Hakaniemi ym. 2012, 77).

Miksi sitten nostaa säestäjän työ valokeilaan? Mikä tämän ammatin merkitys oikein on? Olen tämän opinnäytetyön myötä herännyt siihen, että säestäjän työ on hyvin pitkälle palveluammatti. Tämä oivallus on minulle työn voimavara. Säestäjät saavat työskennellä ruohonjuuritasolla monen ikäisten oppilaiden kanssa, muotoilla musiikkia yhdessä, kasvaa ja kasvattaa muusikon tiellä kokonaisvaltaisesti. Herkkä vuorovaikutus on tärkeää kasvavalle nuorelle, sanallisesti tai sanattomasti. Yhteissoitto on sanatonta viestintää, jonka poimuissa saa turvallisesti tutkailla omaa persoonaansa ja kasvaa omaksi itsekseen. Säestäjän merkitys musiikkioppilaitoksen työyhteisön jäsenenä on myös omanlaisensa. Arkityössä, kokemukseni ja aineistoni mukaan, säestäjä on usein se henkilö, joka pitää langat käsissään, koordinoi erilaisia aikatauluja ja toimii yhteyshenkilönä opettajien välillä. Tämä puoli ei välttämättä ole aiemmin tullut ilmi.

Ajan, tiedon ja musiikin virta

Positiivisen psykologian mukaan kannattaa keskittyä ongelmien sijaan siihen mitä halutaan saavuttaa. Sen vuoksi olen luonut säestäjän työstä oheisen ”virtausmallin” (kuvio 21). Tämän mallin pohjana on oma kokemukseni ja kokonaisnäköni säestäjän työstä. Opinnäytetyöprossin myötä eri teemat ovat kirkastuneet ja jäsentyneet mielessäni merelliseen muotoon:



Kuvio 21. Säestäjän työn virtausmalli

Säestäjän työssä vaikuttaa olevan kolme pääelementtiä: **aika**, **tieto** ja **musiikki**. Kuvaavaa on, että kaikista on olemassa sanapari virrata-verbin kanssa: Aika virtaa, tieto virtaa ja musiikki virtaa. Minulle on tämän prosessin aikana syntynyt intuitiivinen mielikuva siitä, että tätä virtausta tulisi vaalia, myös flow-teorian (ks. 2.3.2) perusteella (flow = virrata). Aika, tieto ja musiikki linkittyvät toisiinsa arkityössä. Esimerkiksi tiedonkulku liittyy ruuhkautumiseen ja ajan rajallisuuteen, aika taas linkittyy musiikkiin, soittamiseen, esiintymiseen ja sitä kautta hallinnan tunteeseen. Virtausmalli ilmentää sitä, että kaikkia kolmea elementtiä tarvitaan, jotta säestäjän työssä on mahdollista voida hyvin ja kokea työn imua. Säestäjän hyvinvointi on oppilaan ja koko työyhteisön etu. Jos aikaa ei ole, kiire aiheuttaa stressiä. Jos tieto ei virtaa, ex tempore -säestykset, ”pikakomennukset” ja ”horror prima vistat” kuormittavat. Jos musiikki ei virtaa, soittaminen tuntuu pahalta tai ohjelmisto puuduttavalta. Kokemus, hallinnan tunne ja työyhteisön tuki antavat säestäjän veneelle vauhtia. Säestäjän omia persoonallisia voimavaroja edustaa purje, joka ottaa tuulen vastaan.

Mielestäni olennaista on oppia tunnistamaan ne omat turvalliset rajat, joiden sisällä työ luistaa eikä kuormitus pääse kasvamaan liian suureksi. Tämä edellyttää aktiivista vuorovaikutusta opettajien kanssa, hyvää itsetuntemusta sekä kykyä ilmaista itseään. Jos joku virtauksen teemoista hiipuu, tarvitaan työn tuunausta yhteistyössä esimiehen ja työyhteisön kanssa.

Tiedon merkitys osana säestäjän työn virtausta on korostunut tämän opinnäytetyön myötä. Ilman soiton- ja laulunopettajilta saatavaa tietoa säestäjän työ muuttuu summittaiseksi sohimiseksi ja tilanteisiin reagoimiseksi. Tästä syystä olisikin tärkeää tiedostaa **opettajien vastuu** siitä, että tieto kulkee. Toimivaa yhteistyötä voisi kuvailla kehittämäläni EHTA -periaatteella:

E = Ennakoi

H = Hajauta

T = Tiedota

A = Arvosta

Lukuvuotta ennakoimalla, konsertteja hajauttamalla, asioista tiedottamalla ja yhteistä työtä arvostamalla helpottuu paitsi säestäjän, myös opettajan työ. Tästä hyötyvät ennen kaikkea oppilaat. Musiikkipedagogin perustehtävä selkeytyy yhdeltä osaltaan.

Projektityötä

Toinen tämän opinnäytetyön aikaansaama oivallus on se, että säestäjän työ on projektityötä. Projektit toteutetaan yhdessä oppilaan ja opettajan kanssa. Ne alkavat kappaleeseen tutustumalla, jatkuvat harjoitusvaiheella ja loppuvat konserttiin tai tutkintoon. Säestäjän työtä ilmentää se, että projektit ovat usein päällekkäisiä, osin peräkkäisiä, eripituisia ja kaareltaan erilaisia.

Projektityöläisyys vaikuttaa kahteen asiaan. Ensinnäkin, sen avulla on mahdollista selittää osin sitä, miksi säestäjät kokonaisuudessaan vaikuttavat olevan hyvin tyytyväisiä työhönsä. Projektin loppuminen on yleensä esitys, jolle taputetaan. Kuinka monessa muussa työssä yleisö aplodeeraa valmiille tuotokselle? Loppuunsaattamisen ilo on todettu monissa yhteyksissä tärkeäksi työhyvinvoinnin rakennuspalikaksi (esim. Tuominen & Pohjakallio 2012, 177). Säestäjän työssä kättensä jäljen saa kuulla kaiken aikaa.

Toinen projektin piirre liittyy työn kehittämiseen. NykYTEknologia on tuonut mukanaan lukuisia projektityökaluja (mm. Trello, Asana, Zoho Projects, Slack, Wrike, Timesheet). Vaikka ne onkin kehitetty tyystin toisenlaiseen työympäristöön ja yritysmaailman tarpeista käsin, uskon, että myös musiikkioppilaitoksille saattaisi löytyä oma alusta projek-

tien hallinnan helpottamiseen. Slottiakaan ei ole suunniteltu musiikkioppilaitoksien säestystuntien varaamiseen, mutta silti se toimii siinä tehtävässä erinomaisesti. Halutessaan säestäjät voisivat etsiä itselleen ja/tai työyhteisölleen sopivan työkalun, jonka avulla konservatorion tapahtumat olisi mahdollista suunnitella ennakoivalla ja konsertteja koko lukuvuodelle hajauttavalla tavalla. Säestäjän henkilökohtaista projektinhallintaa ja työn hahmotusta saattaisi auttaa ohjelmiston harjoittelusuunnitelma, johon voisi merkitä kaikki harjoittelua vaativat teokset ja niiden esityspäivät.

Kokonaisuudessaan musiikkioppilaitoksen opettajat työskentelevät nykypäivän yhteiskunnan marginaalialueella, taidekasvatuksen piirissä. Koulutusleikkaukset ja tulostavoitteet leimaavat tätä päivää, vaikka musiikin kokonaisvaltaiset ja hyvää tekevät vaikutukset korostuvat tutkimuksissa tämän tästä. Musiikkioppilaitoksissa on tällä hetkellä käynnissä myös uuden opetussuunnitelman käyttöönotto. Oppilaitokset luovat omia sisältöjään paikallisesti, opetushallituksen määrittämien opetussuunnitelman perusteiden pohjalta, oppilaiden yksilöllisten tarpeet sekä oppilaitosten ja toimintaympäristöjen edellytykset huomioiden (Opetushallitus 2017). Kyseessä on suuri, koko alaa ravisteleva muutos, jonka onnistumisen yhtenä edellytyksenä ovat nimenomaan opettajien valmiudet yhteistyöhön, vanhoista käytännöistä luopumiseen sekä uuden oppimiseen. Nämä eritasoiset **muutokset** vaativat opettajilta yksilöllisiä ja työyhteisöllisiä voimavaroja sekä psykologista pääomaa. Siksi työn voimavarojen lisääminen, esimerkiksi työtä tuunaamalla, voi auttaa sopeutumaan muuttuvaan työhön.

Kirjoitustyön aikana on lisäksi syntynyt monta uutta ideaa, jotka vaatisivat lisää tutkimista:

- Oppilaiden näkökulmaa voisi tutkia palvelumuotoilun keinoin. Olisi koko alan kannalta kiinnostavaa tietää, mikä muistijälki jää musiikinopiskelusta ja millaisen palvelupolun vuosikausien harrastus muodostaa. Millaisen henkisen pääoman musiikinopiskelu tarjoaa työelämää varten (ammattista riippumatta)?
- Säestystyö vaatisi käyttäjätutkimuksen, johon osallistuisivat oppilaat, opettajat ja vanhemmat. Tähän liittyvä vertailututkimuksen aihe on korkeakoulujen säestäjien tutkiminen. Missä vaiheessa haasteellinen ohjelmisto muuttuu positiivisesta tekijästä rasitteeksi?
- Musiikkioppilaitos viestinnällisenä ympäristönä vaatisi ehdottomasti myös oman työnsä.

- Mielenkiintoinen näkökohta on erilaisten työnkuvien, esimerkiksi säestäjän ja opettajan roolien yhdistäminen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta voisi tarkastella sitä, miten tämä kaksoisrooli vaikuttaa työn iloon tai käytännön työhön ylipäänsä.
- Työn imun tutkimista voisi myös jatkaa, tällä kertaa virallisella kysymyspatteristolla sekä opettajien että säestäjien osalta.
- Työn tuunaamisen mahdollisuudet musiikkioppilaitoksissa ovat myös täysin tutkimaton alue.

Tämä opinnäytetyöprosessi on ollut matka täynnä yllätyksiä, kuten säestäjän työ ylipäänsä. Koskaan ei tiedä, mitä nuottitelineelle ilmestyy. Forrest Gumpin sanoin:

My mama always said, 'Life is like a box of chocolates'. You never know what you're gonna get.

Yllätyksellisyys onkin tämän ammatin suola (tai suklaa). Haastateltavan sanoin: "Ilo että saa tehdä tämmöstä!".

Lähteet

Ahonen, H. 2004. Kuka komentaa kelloasi. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. 2005. Job resources buffer the impact of job demands and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: State of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bakker, A. B. & Oerlemans, W. 2011. Subjective well-being on organizations. Teoksessa: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (toim.), *The Oxford Handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press, 178-189.

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A.I. 2014. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1, 389-411.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2017. Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.

collaborativepiano.blogspot.fi/ Viitattu 28.11.2017 Saatavuus:
<https://collaborativepiano.blogspot.fi>

Csikszentmihalyi, M. 1990. Flow. The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper Perennial.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal on Applied Psychology*, 86, 499-512.

Forrest Gump. 1994. Eric Roth. Robert Zemeckis. Yhdysvallat: Paramount Pictures. 141 minuuttia.

Gothóni, Ralf. 1998. Luova hetki. Esseitä matkallaolosta musiikista. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Ajatus.

Hakanen, J. J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun - työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos

Hakanen, J. J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 27.9.2017. Saatavuus:
http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf

Hakanen, J. J. 2014. Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa: L. Malmivaara-Uusitalo (toim.), *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. J. 2017. Työn imu - energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa: K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 116-132.

- Hakanen, J.J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. 2008. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Hakanen, J. J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. I. 2012a. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Rodríguez-Sánchez, A. M. 2012b. Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. Special issue on work engagement, *Ciencia y Trabajo*, 14, 72-80.
- Hakanen, J. J., Seppälä, P. & Peers, M. C. W. 2017. High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24, 619-627.
- Helske, M. 2010. Lavakettu & kasvattaja - Säestettävien ja työolosuhteiden vaikutus säestäjän työskentelyyn. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, kulttuuriala, musiikin koulutusohjelma.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991/2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huhtinen-Hildén, L. 2013. Herkät tuntosarvet musiikin opettamisessa. Teoksessa: P. Jordan-Kilkki, E. Kauppinen & E. Korolainen-Viitasalo (toim.), Musiikkipedagogin käsikirja. Vuorovaikutus ja kohtaaminen musiikinopetuksessa. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Huhtinen-Hildén, L. 2012. Kohti sensitiivistä musiikin opettamista. Ammattitaidon ja opettajuuden rakentamisen polkuja. Jyväskylä studies in humanities 180. Jyväskylän yliopisto.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2), 162 - 173.
- Jordan-Kilkki, P & Pruuki, L. 2013. Miten tehdä tilaa kohtaamiselle? Dialoginen työskentelyote opettajan työssä. Teoksessa: P. Jordan-Kilkki, E. Kauppinen & E. Korolainen-Viitasalo (toim.), Musiikkipedagogin käsikirja. Vuorovaikutus ja kohtaaminen musiikinopetuksessa. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy, 18-27.
- Jussila, O. 2014. Säestäjän pedagoginen rooli musiikkiopistossa. Opinnäytetyö. Keski-Suomen konservatorio.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Karlson, A. 1985. Säestäjät puhuvat: "Rakastamme työtämme; alkää viekö meiltä työn iloa". *Rondo* 23/9, 20-21.
- Katz, M. 2009. The Complete Collaborator. New York: Oxford University Press.

Kauppinen, J. & Rantama, M. 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Opas työajan hallintaan. Helsinki: Edita.

Keveyttä työhön. 2017. Työstressi ja kuormitus haltuun. Valtiovarainministeriö.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & T. Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Helsinki: Otava, 13-37.

Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.). 2009. Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kinnunen, U., Rantanen, J. & Mauno, S. 2013. Crossover and spillover between family members and work and family roles. Teoksessa: D. Major & R. Burke (toim.), Handbook of work-life integration among professionals. Cheltenham: Edward Elgar, 77-92.

OVTES 2017. Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus. Helsinki: Kuntatyönantajat.

Kuusisaari, Harri. 1994. Ilmo Ranta, ei vain säestäjä. Pianisti lähikuvassa. *Rondo* 32: 3/1994, 36-37.

Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 28-45.

Lamberg, I. 2011. Korrepetiittori: Oopperan hiljainen moniosaaja. Opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Saatavuus: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011121918880>

Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M.-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, M.L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja riemua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.

Mali, Tuomas. 2004. Pianon sisältä. Kokemuksia George Crumbin musiikin soittamisesta. Taiteellisen tohtoritutkinnon kirjallinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Martela, F., Mäkkikallio, I. & Virkkunen, V. 2017. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa: K. Salmela-Aro, J.-E. Nurmi (toim.), Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkkikangas, A. Feldt, T. & Kinnunen, U. (toim.). 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Helsinki: Otava.

Mäkkikangas, A. & Hakanen, J. J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa: A. Mäkkikangas, S. Mauno & Feldt, T. (toim.), Tykkää työstä. Jyväskylä: PS-kustannus. 103-125.

Opetushallitus. Taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteet 2017.

Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pokki, N. 2016. Prima vista -soiton harjoittelu ja opettaminen. Pedagoginen näkökulma pianistien prima vista -taitojen kehittämiseen. Tohtorintutkimnon kirjallinen osio. Viitattu 3.1.2018. Saatavuus: http://ethesis.siba.fi/files/2016pokki_valmis2.pdf

Raami, A. 2015. Intuition Unleashed. Aalto University publication series. Doctoral Dissertations 29/2015. Helsinki: Unigrafia.

Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (toim.) 2017. Mikä meitä liikuttaa? Jyväskylä: PS-kustannus.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*. 25, 293-315.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 2000, 55, 5-14

Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. 2009. The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481.

Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M., Feldt T., Tolvanen, A. & Rusko, H. 2012. Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7, 95-106.

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2015a. Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa - 11 vuoden seuranta. *Suomen Hammaslääkärilehti* 1/2015, 20-31.

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2015b. Työhyvinvointia työtä tuunaamalla. *Suomen Hammaslääkärilehti* 2/2015, 28-34.

Seppälä, P. & Hakanen, J. J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa: A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt, (toim.), Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 149-166.

Slotti.fi. Viitattu 15.1.2018.

Suni, E. 2002. Aina valmis! – Säestäjän työnkuva musiikkioppilaitoksissa. Musiikkitehteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, musiikkitehteen laitos.

Suni, E. 2004. Säestäjän työ. Säestystarpeen kartoitus Keski-Suomen alueella. Musiikkitieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Musiikin laitos.

Tims, M. & Bakker, A. B. 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job re-design. *SA Journal on Industrial Psychology*, 36, 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. 2012. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002/2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuominen, S. & Pohjakallio, P. 2012. Työkirja. Työelämän vallankumouksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Työturvallisuuslaki. Viitattu 12.2.2018. Saatavuus:
<https://www.finlex.fi/fi/ajantasa/2002/20020738>

Warr, P. B. 1990. The measurement on well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Warr, P. B. 2007. Work, Happiness and Unhappiness. New York, Routledge.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. 2009. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

Liitteet

Liite 1. Kirje säestäjille

Hei,

Olen tekemässä tutkimusta säestäjän työstä osana Metropolian ylempiä ammattikorkeakouluopintoja. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää säestäjän työn haasteita ja voimavaroja. Kyselyyn vastaamisessa menee alle kymmenen minuuttia, ja se on lähetetty kaikille Suomen konservatorioiden säestäjille. Osallistumisesi on todella tärkeää, koska kohderyhmä on aika rajattu. Tästä aiheesta ei ole aiemmin tehty tutkimuksia, joten vastauksesi ovat kullanarvoisia! Toivon, että ehdit vastata kyselyyn 6.10. mennessä.

Linkki kyselyyn:

<https://goo.gl/forms/7DaArvoE2RjTpddu2>

Tutkimukseen liittyen aion lisäksi haastatella joitakin konservatorioiden säestäjiä lokamarraskuun aikana. Jos olisit kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, voit vastata minulle tähän viestiin. Haastattelu on mahdollista tehdä myös Skypea välityksellä.

Kyselyn vastaukset ja yhteystietosi eivät missään vaiheessa yhdisty keskenään. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Koti- tai työpaikka eivät tule myöskään millään lailla esiin.

Annan mielelläni työstä lisätietoja.

Ystävällisin terveisin

Sanna Smolander

Sanna.smolander@metropolia.fi

Liite 2. Kysely konservatorioiden säestäjille

1. Miten kauan olet tehnyt säestäjän työtä?
 - 0-2 vuotta
 - 2-5 vuotta
 - 5-10 vuotta
 - 10-20 vuotta
 - yli 20 vuotta
2. Montako viikkotuntia on säestystyöaikasi?
3. Sisältyykö työhösi säestyksen lisäksi myös muuta (opetusta, kamarimusiikki, orkesterinjohto jne.), kuinka paljon?

Työajat, työtilat ja harjoittelu

4. Millaiset työtilat ja soittimet sinulla on?
 - Loistavat
 - Melko hyvät
 - Kohtalaiset
 - Huonot
 - Vaihtelevat
5. Millaiset työajat sinulla on?
 - Jatkuvasti säännölliset
 - Joskus epäsäännölliset, joskus säännölliset
 - Jatkuvasti epäsäännölliset
6. Koetko työaikasi
 - Erittäin kuormittavana
 - Jonkin verran kuormittavana
 - En lainkaan kuormittavana
7. Kommentteja työtiloista, soittimista ja työajasta?
8. Miten oppilaitoksessasi on järjestetty säestystuntien varaaminen?
 - Vakituksilla, viikoittaisilla säestystunneilla
 - Opettajan ja oppilaan kanssa henkilökohtaisesti sopimalla
 - Paperisilla varauslistoilla
 - Opistossani on käytössä nettivaraussysteemi
 - Muu
9. Kommentteja tuntien varaamisesta? Mikä toimii, mikä ei?
10. Missä ja milloin harjoittelet?
11. Sisältyykö työtunteihisi harjoittelua, kuinka paljon?

Palaute, työyhteisö, esimies

12. Saatko työstäsi palautetta?

- Usein
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

13. Keneltä saat palautetta?

- Esimieheltä
- Työtovereilta
- Oppilailta
- Vanhemmilta
- Muu

14. Koetko palautteen saamisen tärkeänä?

- Erittäin tärkeänä
- Melko tärkeänä
- En kovin tärkeänä
- En osaa sanoa

15. Millaista palautetta kaipaisit lisää, ja keneltä?

16. Saatko työyhteisöltä tukea työhösi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- En kovin paljon
- En lainkaan
- En osaa sanoa

17. Saatko esimieheltäsi tukea työhösi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- En kovin paljon
- En lainkaan
- En osaa sanoa

18. Mikä merkitys työyhteisön ja esimiehen tuella on työssäsi?

19. Eroaako säästäjän työ mielestäsi muiden työyhteisösi opettajien työstä? Millä lailla?

Hallinnan tunne, työn vaativuus ja vaikutusmahdollisuudet työssä

20. Mihin asioihin voit työssäsi vaikuttaa?

(Paljon/ Jonkin verran/ En riittävästi/En lainkaan)

- Säestysharjoitusten ajankohta
- Konserttien sisältö
- Ohjelmistosuunnittelu
- Tutkintoaikataulut
- Siihen ketä säästät

21. Mihin asioihin haluaisit vaikuttaa enemmän?

22. Jos sinä saisit päättää, mitä asioita muuttaisit työssäsi?

23. Miten usein koet työssäsi hallinnan tunnetta?

- Koko ajan
- Usein
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

24. Mikä on työssäsi erityisen vaativaa, kuormittavaa tai stressaavaa?

25. Oletko kokenut työstä johtuvia fyysisiä tai psyykkisiä oireita?

- Unettomuus
- Rasitusvammat
- Rytmihäiriöt
- Mielialan vaihtelut
- Stressi
- Kyyninen (välinpitämätön) asenne työhön

26. Miten työmäärä jakautuu lukuvuoden mittaan?

- Hyvin tasaisesti läpi lukukauden. Viikkotyömäärä ei vaihtelee juuri lainkaan.
- Aika tasaisesti läpi lukukauden. Viikkotyömäärä vaihtelee jonkin verran.
- Aika epätasaisesti. Viikkotuntimäärät vaihtelevat runsaasti.
- Hyvin epätasaisesti. Työt ruuhkautuvat ajoittain pahasti.

Jos vastasit kysymykseen 26 "aika epätasaisesti" tai "hyvin epätasaisesti", vastaa kysymyksiin 27, 28 ja 29. Muussa tapauksessa voit jatkaa suoraan kysymykseen 30.

27. Mistä työmäärän epätasaisuus johtuu, kokemuksesi mukaan?

28. Onko sinulla ehdotuksia tai kokemuksia työmäärän tasaamiseksi? Onko oppilaitoksessasi tehty asian eteen korjausliikkeitä?

29. Mihin muihin asioihin työn kasautuminen vaikuttaa työssäsi ja muussa elämässäsi?

Käytännön vinkit

- 30. Miten ylläpidät psyykkistä ja fyysistä terveyttäsi?
- 31. Millaisia kokemuksia sinulla on sähköisistä nuottimateriaaleista? Mitä ohjelmia tai laitteita käytät?
- 32. Mitä olet sisällyttänyt muun työn tunteihin? Saatko tunnit täyteen?
- 33. Muita käytännön vinkkejä?

- 34. Miten hyvin viihdyt työssäsi?
 - Erittäin hyvin
 - Useimmiten hyvin
 - Joskus hyvin, joskus huonosti
 - Useimmiten huonosti
 - Huonosti
- 35. Mikä on mielestäsi tässä työssä parasta?
- 36. Kommentteja kyselystä? Jäikö jotain olennaista kysymättä?

Liite 3. Haastattelukirje

Hei,

Lupauduit haastateltavaksi säestäjä tutkimukseeni. Toivottavasti tarjous on vielä voimassa!

Haastattelussa keskityn pääasiassa näihin kahteen aihepiiriin, jotka nousivat Google Forms -kyselyn tuloksista.

Taustoja

- Miten pitkä työkokemus sinulla on?
- Paljonko on viikkotuntimääräsi?
- Teetkö muuta kuin säestystyötä, kuinka paljon?
- Mikä sai sinut hakeutumaan tähän työhön?

Säestäjän erilaiset roolit

- Millainen rooli sinulla säestäjänä on soitonopettajan rinnalla? Missä tilanteissa vuorovaikutus toimii parhaiten? Mitä säestäjällä on "lupa" sanoa, mitä ei?
- Mikä on säestäjän merkitys oppilaan tukena? Millaista toimintaa, olemusta tai suhtautumista ammattimaisuus edellyttää, eri tilanteissa? Mikä on haastavaa?
- Miten säestäjä saa toteuttaa omaa muusikkouttaan säestystyössä? Riittääkö se sinulle? Mikä merkitys musiikilla ja soittamisella on sinulle?
- Miten säestystyön julkisuus (konsertit, tutkinnot) vaikuttaa työhyvinvointiisi? Onko se voimavara vai vaatimus?
- Miten säestäjän työn erityispiirteet on otettu huomioon oppilaitoksessasi?

Työn ruuhkautuminen (olettaen että sinulla on kokemusta tästä)

- Miten töiden ruuhkautuminen vaikuttaa omaan jaksamiseen ja työstä suoriutumiseen?
- Ehditkö palautua ruuhka-aikoina riittävästi?
- Onko ruuhkautumisella vaikutuksia oppilaan kanssa työskentelyyn ja esiintymiseen? Millaisia?
- Onko ruuhkautumisella vaikutuksia yhteistyöhön soitonopettajien kanssa?

- Miten ennakoit ruuhkahuippuja?

- Millainen valmius, käsityksesi mukaan, soitonopettajilla on suunnitella lukuvuottaan? Mitä asian parantaminen vaatisi? Millaista yhteistyötä toivot?

Milloin voisimme tavata, joko kasvotusten tai Skypen välityksellä? Liikutko koskaan Oulussa päin? Olen perjantaisin usein Helsingissä, sielläkin tapaaminen onnistuisi.

Ystävällisin terveisin

Sanna Smolander

Liite 4. Slotti-kysely

Oppilaiden, opettajien ja vanhempien palautetta Slottista

Säestysharjoitukset varattiin Oulun konservatoriossa ennen paperisilta listoilta. Tällä kyselyllä tutkitaan Slottin toimivuutta säestystuntien varaamisessa. Kysely on suunnattu säestystä käyttäville opettajille, oppilaille ja vanhemmille.

Oletko

- Oppilas
- Oppilaan vanhempi
- Opettaja

Oletko itse käyttänyt Slottia? Kuinka monta kertaa?

- Yli kymmenen kertaa
- 5-10 kertaa
- 1-4 kertaa
- En ole käyttänyt

Keneltä sait Slottin varauslinkin?

- Opettajalta
- Säestäjältä Wilmasta
- Tiedotteesta ilmoitustaululta
- En ole saanut tietoa mistään

Onko säestyksen varaaminen Slottista

- Helppoa
- Vaikeaa
- Hidasta
- Nopeaa

Kysymyksiä Slottin ominaisuuksista

- Olen saanut sähköpostiini varmistuksen varauksista
- Olen halutessani pystynyt siirtämään ja perumaan varauksen
- En ole saanut sähköpostimuistutusta
- En ole onnistunut siirtämisessä tai perumisessa

Käytätkö Slottia

- Puhelimella
- Kannettavalla tietokoneella tai iPadilla
- Pöytäkoneella

Toimiiko säästystuntien varaaminen mielestäsi

- Paljon paremmin kuin ennen
- Hieman paremmin kuin ennen
- Yhtä hyvin kuin ennen
- Hieman huonommin kuin ennen
- Paljon huonommin kuin ennen

Mikä on muuttunut? Ruusuja ja risuja?

Tarvitsetko apua Slottin käytön opettelussa?

- Tarvitsen
- En tarvitse